Jurnal AS-SAID
2021, Volume.1, No.2, 1-12. E-ISSN: 2774-4175

ANALISIS PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN KEMAMPUAN PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU PAUD NON FORMAL DI KECAMATAN SAGULUNG KOTA BATAM

Nadya Asmarani
Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, Indonesia
nadyaasmarani1@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and examine whether there is influence between the principal supervision, work climate, and the ability of early childhood teachers' pedagogical on the performance of the Non-Formal in District Sagulung 2014. The study population was all early childhood educators Non Formal in Sub Sagulung. Data were analyzed using path analysis, the dependent variable (dependent) is the performance of teachers and independent variables (independent) is supervising principal, work climate, and the ability pedagoik. The results showed that the supervision of the principal does not significantly affect the performance of early childhood teachers with immediate effect by 3.0%. Work climate significantly affect the performance of teachers with immediate effect of 65.9%. Pedagogic ability not significantly affect the performance of teachers with immediate effect by 1.0%. However supervision of the principal, work climate, and the ability pedagogical jointly significantly affect the performance of teachers with immediate effect by 71.4% and the rest is influenced by other variables not examined in this study (28.4%).

Keywords : *principal's supervision, work climate, the ability pedagoik, teacher performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan menguji apakah ada pengaruh antara supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung Tahun 2014. Populasi penelitian ini adalah semua pendidik Paud Non Formal yang ada di Kecamatan Sagulung.Data penelitian dianalisis mempergunakan Path Analysis, dengan variabel terikat (dependen) merupakan kinerja guru dan variabel bebas (independent) adalah supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan pedagoik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Paud dengan pengaruh langsungnya sebesar 3,0 %. Iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh langsungnya sebesar 65,9%. Kemampuan Pedagogik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh langsungnya sebesar 1,0%. Namun supervisi kepala sekolah, iklim kerja,dan kemampuan pedagogik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru secara signifikan dengan pengaruh langsungnya sebesar 71,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (28,4%).

Kata Kunci : *supervise kepala sekolah, iklim kerja, kemampuan pedagoik, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan bisa diperoleh melalui jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah. Karena pendidikan merupakan salah aspek prioritas dari program pemerintah. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan dasar hukum untuk membangun pendidikan nasional dengan menerapkan prinsip demokrasi, desentralisasi, otonomi , keadilan , dan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Baskoro, Djajeng dalam Masnipal (

2013:iv) mengatakan bahwa semua lapisan masyarakat yang terkait dengan pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung , baik pada pendidikan formal , nonformal maupun informal harus mampu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam sistem pendidikan kita, tuntutan profesionalitas guru dinyatakan dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI No.14 Tahu 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : "(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja,etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan;(50) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan ; (7) jaminan sosial ; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana ; (10) teknologi ; (11) kesempatan berprestasi (Sedarmayanti,2001:89) Jalur pendidikan non formal diantaranya adalah Pendidikan Anak Usia Dini. Tidak bisa dipungkiri sejak Indonesia merdeka tahun 1945, pendidikan anak usia dini lebih didominasi oleh peran masyarakat berupa yayasan-yayasan pendidikan, pemerintah lebih banyak terlibat dalam urusan kebijakan. Dengan lahirnya Undang-Undang No,20 Tahun 2003, pemerintah seakan berupaya berada di garis depan dalam penanganan pendidikan anak usia dini di tanah air. Masnipal (2013:2-3) mengatakan bahwa dicanangkannya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) diseluruh wilayah Indonesia mendapat respon pro dan kontra dalam masyarakat. Sebagian masyarakat menyambutnya sebagai sebuah peluang dan kesempatan usaha, sebagian lainnya bersikap berbeda karena program PAUD tidak dipersiapkan secara matang, sehingga menimbulkan benturan di lapangan baik antara guru, penyelenggara dan organisasi. Namun pemerintah senantiasa membenahi sistem yang sehingga di dalam operasionalnya pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No.58 Tahun 2009 pasal 1 angka 1(b) tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyebutkan bahwa pendidik anak usia dini adalah professional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan , dan perlindungan anak didik. Pendidik PAUD bertugas di berbagai jenis layanan baik pada jalur pendidikan formal maupun non formal seperti TK/RA,KB,TPA , dan bentuk lain yang sederajat. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Menurut Gibson dalam Supardi (2013:19) kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel , yaitu : perta,a variabel individu , kedua variabel organisasi , dan ketiga variabel psikologi individu. Variabel individu meliputi : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum) latar belakang (keluarga, tingkat pendidikan, pengalaman), demografis (usia dan jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi : sumber daya, kepemimpinan , imbalan, desain pekerjaan. Variabel psikologi meliputi : persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan iklim kerja.

Penelitian ini dilakukan di Batam khususnya Kecamatan Sagulung. Dari data yang ada di Himpaudi (Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini) Kota Batam tahun 2014, di kecamatan Sagulung yang terdiri dari 6 kelurahan dengan jumlah pendidik Paud Non Formal sebanyak 93 orang 1836 peserta didik di 34 lembaga Paud Non Formal. Dari data yang

ada, yang tingkat pendidikannya tingkat S1 ada 5 orang , sisanya 88 orang tingkat SMA, yang pernah pelatihan / diklat tentang Paud sebanyak 43 orang. Tingkat pemahaman guru terhadap kurikulum Paud yang masih rendah dan pengelolaan manajemen sekolah yang belum optimal menyebabkan guru bisa dengan mudah pindah tempat tugas dan menjalankan tugasnya sebagai pekerjaan sampingan dan kurang professional. Atas dasar data dan fenomena dilapangan, penelitian ini difokuskan pada kinerja guru PAUD Non Formal . Hal ini memotivasi peneliti untuk melakukan pengujian kembali terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang akan diuji kembali adalah supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari bahasa Inggris " supervision" dan merupakan panduan dari dua kata itu " super " yang maksudnya atas dan " vision " yang artinya melihat. Maka supervise dapat diartikan secara bebas sebagai melihat/mensupervisi dari atas (Supardi , 2013:75). Supervisi pendidikan adalah suatu usaha menstimulir, mengakomodir, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran, dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Bordman et.al, 1995:5).

Supervisi juga dipandang sebagai suatu usaha untuk memberikan pelayanan perbaikan situasi pembelajaran yang direncanakan secara hati-hati. Guru dan tenaga kependidikan lainnya sebagai pelaksana proses pendidikan di sekolah perlu dibantu, dibimbing dan dibina secara terus menerus sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan dirinya kea rah yang lebih baik.

Tujuan dan Fungsi Supervisi Pendidikan

Secara sederhana tujuan supervise meliputi empat fungsi utama yaitu : "(1) fungsi penelitian ; (2) fungsi penilaian ; (3) fungsi perbaikan dan (4) fungsi peningkatan (Satori , 2006:5). Sedangkan menurut Departemen Agama,200 : 13) , fungsi supervise meliputi fungsi kepemimpinan, fungsi pengawasan dan fungsi pelaksnaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi adalah untuk memperbaiki proses pendidikan secara umum di sekolah dan memberikan bantuan kepada guru agar ia dapat meningkatkan cara dan daya kerjanya dalam pembelajaran.

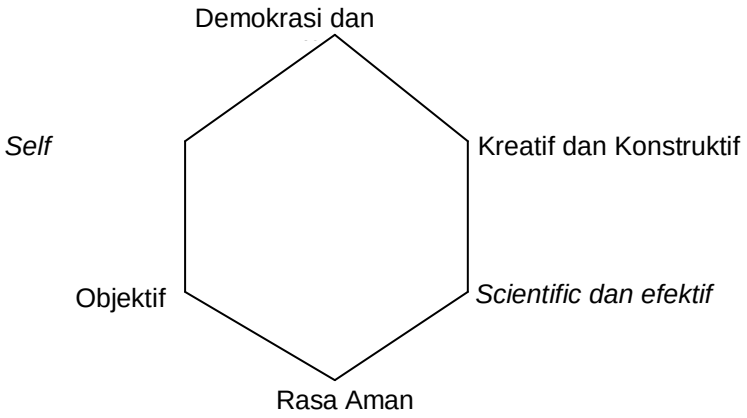
Hapidin, dkk (2006:12.14 – 12.15) mengatakan bahwa kegiatan supervise lebih mengutamakam pemberian bantuan kepada guru untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar sehingga aktivitas pelayanannya lebih luas (menyangkut semua aspek) di antaranya meliputi :

a. Membantu kelancaran kurikulum / kelancaran kegiatan belajar mengajar
b. Membantu ketertiban administrasi Taman Kanak-Kanak
c. Membantu dalam mengadakan penilaian dan bimbingan penyuluhan
d. Membantu meningkatkan kemampuan professional guru melalui kursus, penataran , dan lain-lain

e. Membantu dalam memajukan hubungan-hubungan timbal balik sekolah dengan masyarakat dan instansi sekolah

Prinsip-Prinsip Supervisi

Supardi (2013:86) menyebutkan mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip yang harus dilakukan di dalam melakukan supervise pendidikan, diantaranya adalah : Ilmiah (scientific) , dimana dalam pelaksanaan supervise hendaknya dilaksanakan secara ilmiah, hal ini berarti pelaksanaannya harus : (a) sistematis, teratur, terprogram dan terus-menerus ; (b) objektif, berdasarkan pada data dan pengetahuan ; (c) menggunakan instrument / alat yang dapat memberikan data/pengetahuan yang akurat , dapat dianalisis dan dapat mengukur ataupun meniai terhadap pelaksanaan program pembelajaran. Prinsip supervise positif bisa digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

Prinsip Supervisi Positif (Indrafachrudji, 1993:56)

Kompetensi Pedagogig

Kompetensi menurut Wibowo (2007:86) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedang menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan WJS Purwadarminto (1999:405) , pengertian kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan ata memutuskan suatu hal.

Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan individual yang relative stabil ketika menghadapi siatuasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan konseptual (Spencer and Spencer dalam Umi Narimawati ,2007:75). E.Mulyasa (2004:37-38) mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. .

Dalam Undang – Undang No.16 Tahun 2007 tentang Standar kualifikasi dan Standar kompetensi guru dapat dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi pemahaman terhadap karakteristik, menguasai teori belajar, mengembangkan kurikulum, menyelenggarakan pembelajaran, memanfaatkan teknologi pembelajaran, mengembangkan potensi siswa, dapat berkomunikasi secara efektif, melaksanakan penilaian, memanfaatkan hasil penilaian dan melakukan reflektif. Seorang guru hendaknya

memiliki kompetensi pedagogik ini supaya proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kompetensi pedagogik diawali dengan adanya perencanaan pembelajaran yang didalam nya terdapat penyusunan langkah-langkah pelaksanaan suatu kegiatan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Perencaanaan ini meliputi penguasaan kurikulum , memilih materi , menentukan metode , menentukan alat/sumber materi , menentukan alat penilaian serta teknik penilaian serta pengalokasian waktu dengan tepat. Kompetensi pedagogik sangat berpengaruh besar, karena kompetensi pedagogik merupakan aspek kompetensi yang langsung digunakan dalam kegiatan pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi pembelajaran.

Kompetensi pedagogik tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi juga merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru. Setiap guru diharuskan memiliki kompetensi pedagogik sebagai kemampuan awal agar seorang guru dapat melaksanakan pembelajaran, kemudian setelah itu dilengkapi dengan kompetensi lainnya diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja

Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan . Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. (Depdiknas . 2004:4). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai (1) sesuatu yang ingin dicapai ; (2) prestasi yang diperlihatkan ; (3) kemampuan kerja. Sedangkan Prabu Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supardi (2013:45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan , menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mutis, kinerja dapat diidentifikasikan dari beberapa sudut pandang diantaranya : (1)Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat; (2) pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien ; (3) penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen ; (4) peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman (Mutis, 1995 : 42-43). Dalam melaksanakan tugasnya , para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Supardi (2013:23) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

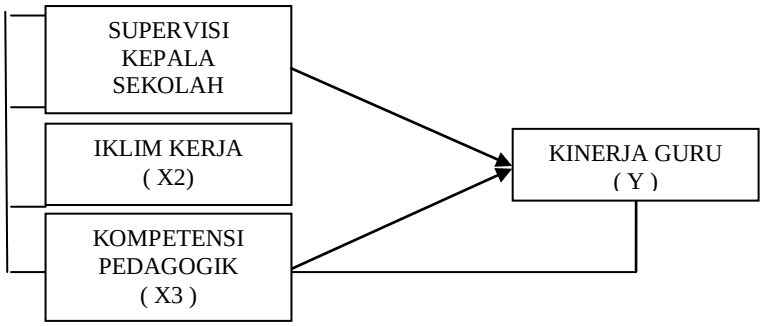
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen : “ guru adalah pendidik profesioanl dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai kedudukan

sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2 UU RI No.14:2005).

Lebih lanjut disebutkan bahwa :" Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik , sehat jasmani dan rohani , serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." (Pasal 8 UU RI No.15:2005) . Penelitian tentang kinerja sering dilakukan atas kesetiaan , kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi , dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, asas dan lambang Negara. Konsekuensi dari penerapan ini adalah kinerja guru dituntut untuk selalu taat, jujur, mampu bekerja sama dengan tim, memiliki prakarsa dan bersifat kepemimpinan yang mengayomi seluruh peserta didik. Dengan demikian kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyarakatan. Kinerja seseorang , kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggungjawab (Supardi , 2013:55) . Glasmen (1986:12) menyebutkan bahwa kinerja guru dapat terlihat dengan jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. Mengajucu kepada model input – proses – output oleh Slavin (1994) dalam Supardi (2013 : 56) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kualitas pembelajaran, kesesuaian tingkatan pembelajaran, aspek insentif , dan waktu.

METODE PENELITIAN

Bagian Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh yang dijadikan rujukan konseptual variabel penelitian, maka dapat diuraiakan bahwa ada pengaruh langsung antara supervise kepala sekolah (X1), Iklim Kerja (X2), dan Kompetensi Pedagogik (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Variabel-variabel tersebut termasuk variabel yang dapat diukur, melalui instrument-instrumen penelitian (item dari kuesioner penelitian). Dengan kerangka penelitian tersebut, maka peneliti membuat model penelitian sebagai berikut:



Objek penelitian ini adalah pendidik Paud Non Formal yang ada di Kecamatan Sagulung Kota Batam . Penelitian ini dilakukan di lembaga Paud Non Formal di enam (6) Kelurahan yang ada di Kecamatan Sagulung Kota Batam , yaitu lembaga Paud Non Formal Kelurahan Sungai Langkai sebanyak 7 lembaga, Kelurahan Sagulung Kota sebanyak 10 lembaga, Kelurahan Tembesi sebanyak 9 lembaga, Kelurahan Sei Lekop sebanyak 1 lembaga, Kelurahan Sei Binti sebanyak 3 lembaga dan Kelurahan Sei Pelunggut sebanyak 1 lembaga.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Yaitu suatu pembuktian / pengujian yang dimulai dengan teori-teori atau hipotesis dengan menggunakan pendekatan kausal asosiatif , yaitu untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner . Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun ketidaksesuaian dari sikap responden (Kasmagi dan Siti Sunariah, 2013:70). Pertanyaan dan penyataan yang tertulis pada angket berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik dan Uji Statistik

Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). BLUE dapat dicapai apabila memenuhi Asumsi Klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian ini didapatkan hasil dari analisis korelasi sebagaimana yang terlihat dalam table berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi

		Supervisi Kepala Sekolah	iklim Kerja	Kemampuan Pedagogik	Kinerja Guru
Supervisi Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	-.402**	-.284**	-.359**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.001
	N	85	85	85	85
iklim Kerja	Pearson Correlation	-.402**	1	.692**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85
Kemampuan Pedagogik	Pearson Correlation	-.284**	.692**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000
	N	85	85	85	85
Kinerja Guru	Pearson Correlation	-.359**	.895**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	85	85	85	85

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi supervise kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar -0,359 atau (r_{x1x2} = -0,359). Hal ini menunjukkan hubungan/korelasi

yang lemah dan terbalik antara supervise kepala sekolah dengan kinerja guru, artinya semakin ketat supervise kepala sekolah semakin rendah tingkat kinerja guru

Sumbangan supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar KD = r^2 X 100% = $(-0.359)^2$ X 100% = 13%. Maknanya kontribusi kontribusi supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru hanya sebesar 13%, sedangkan sisanya sebesar 87% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,001. Ternyata α=0,05 lebih besar dari nilai Sig atau (0,05>0,001), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya supervise kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Korelasi antara iklim kerja dengan kinerja guru

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi iklim kerja dengan kinerja guru sebesar 0,895 hal ini menunjukkan hubungan/korelasi yang kuat dan searah antara iklim kerja dengan kinerja guru, artinya semakin bagus iklim kerja nya maka semakin bagus juga kinerja guru. Sumbangan iklim kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar KD = r^2 X 100% = $0,895^2$ X 100% = 80%. Maknanya kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% , ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata α=0,05 lebih besar dari nilai Sig atau (0,05>0,000), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Korelasi antara Kemampuan Pedagogik dengan Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi kemampuan pedagogik dengan kinerja guru sebesar 0.648 hal ini menunjukkan hubungan/korelasi yang kuat dan searah antara kemampuan pedagogik dengan kinerja guru, artinya semakin bagus kemampuan pedagogiknya semakin bagus juga kinerja nya. Sumbangan kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru adalah sebesar KD = r^2 X 100% = $0,648^2$ X 100% = 42 %. Maknanya kontribusi kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 42%, sedangkan sisanya sebesar 58% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata α=0,05 lebih besar dari nilai Sig atau (0,05>0,000), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya kemampuan pedagogik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Korelasi antara Sepervisi Kepala Sekolah dengan Iklim Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi supervise kepala sekolah dengan iklim kerja sebesar -0.402 hal ini menunjukkan hubungan/korelasiya sedang dan tidak searah/terbalik antara supervise kepala sekolah dengan iklim kerja, artinya semakin sering supervise kepala sekolah semakin tidak mendukung iklim kerja nya. Sumbangan supervise kepala sekolah terhadap iklim kerja adalah sebesar KD = r^2 X 100% = $0,402^2$ X 100% = 16 %. Maknanya kontribusi supervise kepala sekolah terhadap iklim kerja hanya sebesar 16%, sedangkan sisanya sebesar 84% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata α=0,05 lebih besar dari nilai Sig atau

(0,05>0,000), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya supervise kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap iklim kerja.

Korelasi antara Sepervisi Kepala Sekolah dengan kemampuan pedagogik

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi supervise kepala sekolah dengan kemampuan pedagogik sebesar -0.284 hal ini menunjukkan hubungan/korelasiya lemah dan tidak searah/terbalik antara supervise kepala sekolah dengan kemampuan pedagogik, artinya semakin sering supervise kepala sekolah semakin rendah kemampuan pedagogiknya. Sumbangan supervise kepala sekolah terhadap kemampuan kepala sekolah adalah sebesar KD = r^2 X 100% = $0,284^2$ X 100% = 8 %. Maknanya kontribusi supervise kepala sekolah terhadap kemampuan pedagogik hanya sebesar 8%, sedangkan sisanya sebesar 92% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,009. Ternyata α=0,05 lebih besar dari nilai Sig atau (0,05>0,009), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya supervise kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kemampuan pedagogik.

Korelasi antara Iklim Kerja dengan Kemampuan Pedagogik

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi iklim kerja dengan kemampuan pedagogik sebesar 0.359 hal ini menunjukkan hubungan/korelasi yang lemah dan searah antara iklim kerja dengan kemampuan pedagogik, artinya semakin bagus iklim kerjanya semakin bagus juga kemampuan pedagogiknya Sumbangan iklim kerja terhadap kemampuan pedagogik adalah sebesar KD = r^2 X 100% = $0,359^2$ X 100% = 13%. Maknanya kontribusi iklim kerja terhadap kemampuan pedagogik hanya sebesar 13%, sedangkan sisanya sebesar 87% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,001. Ternyata α=0,05 lebih besar dari nilai Sig atau (0,05>0,001), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kemampuan pedagogik.

Pembahasan

Berdasarkan data-data hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa secara parsial supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar -0,854 (Sig 0,396 > 0.05). . Dengan meningkatnya atau menurunnya supervisi kepala sekolah tidak menjamin akan diikuti meningkatnya atau menurunnya kinerja guru pada lembaga Paud Non Formal yang di Kecamatan Sagulung Tahun 2014. Tingginya supervisi kepala sekolah tidak selalu menjamin bahwa akan meningkatkan kinerja guru. Karena ada kemungkinan sudah ada komunikasi yang cukup baik antara kepala sekolah dan guru sehingga terkesan seperti teman biasa sehingga ada atau tidak adanya supervisi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji thitung, terlihat bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai thitung adalah 3,466 (Sig 0,01 < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Dengan meningkatnya atau menurunnya iklim kerja akan diikuti dengan meningkatnya atau menurunnya kinerja guru pada lembaga Paud Non Formal yang ada di Kecamatan Sagulung Tahun 2014.

Dalam jangka panjang lembaga bisa lebih memperhatikan peningkatan iklim kerja sehingga kinerja guru lebih meningkat dan akhirnya akan menghasilkan output yang memuaskan.

Berdasarkan hasil uji thitung juga terlihat bahwa pengaruh kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru diperoleh nilai thitung adalah 8,496 (Sig 0,000 < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru. Dengan meningkatnya atau menurunnya kemampuan pedagogik akan diikuti dengan meningkatnya atau menurunnya kinerja guru pada lembaga Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung. Semakin meningkat kemampuan pedagogik maka kinerja guru juga meningkat pada lembaga Paud Non Formal

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai probabilitas F (Sig) adalah 277,275 (Sig 0,000 < 0.05). . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh secara signifikan antara supervisi kepala sekolah, iklim kerja , dan kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru pada lembaga Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2007) mengenai Pengaruh Profesionalisme Guru dan Iklim Kerja terhadap Efektifitas Kerja Guru SMA Jakarta Selatan oleh Lubis (2007) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim kerja dengan efektifitas kerja guru. " Efektifitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui iklim kerja." (Lubis,2007:86). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara iklim kerja terhadap efektifitas kerja guru adalah signifikan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Supervisi Kepala sekolah tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung. Setelah diadakan penelitian , ternyata hipotesa 1 yang menyatakan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, tidak terbukti. Pengaruh supervisi kepala sekolah sebesar -9,5% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah bukan faktor penentu utama dalam kaitannya terhadap peningkatan kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung.

Iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung. Hipotesa 2 yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru , terbukti dengan nilai pengaruh sebesar 13,4%. Secara teoritis temuan tersebut mengandung makna bahwa iklim kerja merupakan faktor yang penting bagi terciptanya kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung. Semakin bagus iklim kerjanya , maka semakin bagus kinerja guru. Kemampuan Pedagogik berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung. Hipotesa 3 yang menyatakan bahwa kemampuan pedagogik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru , terbukti. Pengaruh kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 96,9% . Hal ini membuktikan bahwa kemampuan pedagogik merupakan faktor penentu yang sangat besar terhadap peningkatkan kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung Supervisi kepala sekolah, iklim kerja dan kemapuan pedagogik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung Tahun 2014. Hipotesa 4 yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan pedagogik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Paud Non Formal di Kecamatan Sagulung , terbukti , dengan kontribusi sebesar 71,4%.

Rekomendasi

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan indikator supervisi kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan pedagogik yang lebih lengkap, termasuk kemungkinan meneliti pada lingkungan lain. Sehingga diharapkan dapat menghasilkan keterkaitan antara supervisi kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru yang lebih komprehensif. Para guru hendaknya senantiasa meningkatkan kemampuan pedagogik yang dimilikinya melalui pelatihan-pelatihan, seminar maupun peningkatkan kualifikasi pendidikan untuk lebih menunjung kinerja di tempat bertugas. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat perlu dimiliki oleh para pendidik untuk menunjang kemampuan kedagogik , khususnya dalam mendidik anak-anak usia dini . Iklim kerja yang baik perlu senantiasa diciptakan di lingkungan tempat kerjanya masing-masing untuk mendapatkan hasil yang maksimal, yaitu meningkatkan kinerja guru . Demikian juga dengan supervisi kepala sekolah. Agar kinerja guru lebih meningkat lagi, hendaknya pihak lembaga/sekolah meningkatkan upaya supervisi kepala sekolah

REFERENSI

AA.Anwar, & Mangkunegara, P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. *Bandung*, PT.Refika Aditama.

Akhmad, S. (2014). Pengembangan Model Supervisi Klinis Dengan Pendekatan Lesson Study Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Bahasa Inggris Sma Negeri Di Kabupaten Cilacap. *Journal of Educational Research and Evaluation*, *3*(1). https://doi.org/10.15294/jere

Baan, A. B., & Artikel, I. (2012). the Development of Physical Education Teacher Professional Standards Competency. *Journal of Physical Education and Sports*, *1*(1).

Departemen Agama RI. (2000). *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan. Dirjen Kelembagaan Agama Islam*. *Jakarta*, Dirjen Mapenda.

Depdiknas. (2003). *Undang-Undang RI No.20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. *Jakarta*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.

Depdiknas. (2005). *Undang-Undang RI No.14 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta*, Departemen Pendidikan Nasional.

Dr.Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. *Jakarta*, PT.Raja Grafindo Persada.

Ghazali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. *Edisi Empa*, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hapidin. (2006). *Manajemen Pendidikan TK*. *Jakarta*, Universitas Terbuka.

Kurniawan, A. (2011). *Serba-serbi Analisis Statistika dengan Cepat dan Mudah*. *Jakarta*, PT.Jasakom.

Melati, I. I. (2011). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (studi empiris pada kementerian keuangan kantor wilayah Provinsi Jawa Tengah)*.

Narimawati, U. (1997). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jakarta*, PT.Agung Media.

Pratami, F. A. R., Harapan, E., & Arafat, Y. (2018). Influence of school principal and organizational climate supervision on teachers' performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *7*(7), 228–236.

Prof.Dr.Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis – Cetakan keduabelas*. *Bandung*, PT.Alfabeta.

Purwadarminto, W. (1999). *Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta*, PT.Balai Pustaka.

Ruky, A. . (2002). *Ruky,A.S (2002). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka*. *Jakarta*, PT.Gramedia Pustaka.

Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. *Jakarta*, PT.Elek Media Komputindo.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. *Jakarta*, PT.Grafindo Persada.