

**KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DAN IKLIM
KERJA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMK PGRI 1 BADUNG**

I Gusti Ayu Agung Sinta Diarini¹⁾, Ni Luh Sili Antari²⁾

STIE Triatma Mulya

ABSTRACT

Education plays a very important role in producing qualified human resources. The role of a teacher as an educator in learning process cannot be separated from teacher professionalism. One of the supporting factors of teacher professionalism is the headmaster supervision, the provided motivation and good work climate. The research was conducted (1) to find out the effect of the variable of headmastersupervision towards the teachers professionalism of SMK PGRI I Badung;(2) to find out the effect of variable motivation to the best achievement towards teacher professionalism of SMK PGRI N I Badung; and (3) to find out the effect of variable of working climate towards teacher professionalism of SMK PGRI I Badung. This research applied multiple linear regression analysis using the formula of t-test supported by SPSS program for window version 17.00. The population of the research are all 60 teachers of SMK PGRI I Badung. The samples are drawn using census which are 60 persons. The outcome of the research shows that (1) the headmaster supervision has a positive and significant effect towards working professionalism of SMK PGRI I Badung; (2) motivationhas a positive and significant effect towards working professionalism of SMK PGRI I Badung; (3) organisation work climate has a positive and significant effecttowards working professionalism of SMK PGRI I Badung.

Keywords: supervision, motivation to the best achievement, work climate, working performance

ABSTRAK

Pendidikan memegang peranan sangat penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peranan guru sebagai pendidik dalam proses pembelajaran tidak dapat dipisahkan dari profesionalisme guru. Salah satu faktor pendukung dari profesionalisme guru adalah supervisi Kepala sekolah, motivasi yang diberikan dan iklim kerja yang kondusif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan; 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel supervisi Kepala Sekolah terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung, 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel iklim kerja terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan analisis uji t yang dibantu dengan program SPSS for window versi 17.00. Populasi dalam penelitian adalah guru di SMK PGRI 1 Badung yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensusdengan jumlah 60 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Kinerja guru di SMK PGRI 1 Badung, 2) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kinerja guru di SMK PGRI 1 Badung, 3) Iklim kerja organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme kinerja guru di SMK PGRI 1 Badung.

Kata kunci : Supervisi, Motivasi Berprestasi, Iklim Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan sangat penting dalam upaya memajukan suatu bangsa. Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, guru sebagai pendidik memegang peranan yang sangat strategis. Peranan guru dalam proses pembelajaran di sekolah tidak dapat dipisahkan

dari profesionalisme yang dimiliki oleh seorang guru. Profesionalisme guru sangat erat hubungannya dengan kualitas dan jumlah lulusan di suatu sekolah. Dari hasil pengamatan penulis, profesionalisme guru di SMK PGRI 1 BADUNG nampak belum optimal. Tidak dijumpai adanya perilaku kepala sekolah dan guru yang menonjol. Hal ini juga tampak dari aktivitas dan prestasi yang ditunjukkan guru belum menunjukkan adanya prestasi puncak yang gemilang. Hal ini kemungkinan disebabkan karena belum optimalnya kegiatan supervisi, kurangnya motivasi yang diberikan dan iklim kerja yang belum kondusif.

Supervisi merupakan suatu upaya agar setiap guru memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Kegiatan supervisi selama ini kurang mendapat perhatian serius dari kepala sekolah dan komponen pelaksana pendidikan lain. Kepala sekolah mempercayakan semua pelaksanaan pembelajaran kepada guru-guru mata pelajaran di bawah koordinasi wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Hal ini akan berdampak pada ketidaktahuan guru akan kesalahan atau kelemahan yang dilakukan dan berasumsi bahwa semua yang dilakukan selama ini sudah sempurna.

Belum optimalnya profesionalisme guru di SMK PGRI 1 Badung dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pihak sekolah. Secara teoretis, melalui pemberian motivasi yang baik akan menciptakan semangat dan kegairahan guru untuk berprestasi dalam menjalankan tugas, yang diharapkan akan bermuara pada peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kenyataan yang terjadi, banyak pimpinan lembaga sekolah yang gagal dalam memotivasi guru karena belum memahami hakikat dari pemberian motivasi tersebut. Demikian pula halnya dengan motivasi berprestasi di SMK PGRI 1 Badung. Motivasi berprestasi yang tampak dari aktivitas dan prestasi yang ditunjukkan guru belum menunjukkan motivasi berprestasi yang optimal. Guru-guru di SMK PGRI 1 Badung jarang dapat menunjukkan prestasi puncak yang gemilang dibandingkan dengan SMK lain yang ada di kabupaten Badung.

Selain motivasi, variabel lain yang mempengaruhi profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung adalah iklim kerja. Iklim kerja yang baik ditandai dengan adanya rasa aman dan nyaman, terjadinya interaksi yang baik antara personil, adanya keterbukaan, terciptanya suasana kondusif, serta tradisi-tradisi positif sebagai pendukung pelaksanaan kerja personalia yang dilandasi rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Iklim kerja sekolah yang kondusif akan memberi peluang dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi dari para anggota organisasi sekolah untuk melakukan inovasi lebih bebas dalam mencari cara-cara baru penyelesaian suatu pekerjaan. Iklim kerja yang memadai akan mendukung terciptanya kinerja guru yang baik. Dari hasil pengamatan sementara, iklim kerja di SMK PGRI 1 BADUNG menunjukkan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari sarana prasarana yang belum representatif dan manajemen sekolah yang belum memuaskan stakeholder sekolah.

Berdasarkan deskripsi di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel supervisi Kepala Sekolah terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung
2. Apakah terdapat pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung
3. Apakah terdapat pengaruh variabel iklim kerja terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung.

Secara etimologi supervisi berasal dari dua kata, yaitu "super" dan "visor". Super yang berarti diatas dan visior yang berarti melihat, masih satu rumpun dengan kata inspeksi, pemeriksaan, pengawasan, dan pemilikan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan (pimpinan) terhadap hal-hal yang ada dibawahnya (Suharsini arikanto, 2004). Supervisi adalah pembinaan yang diberikan atasan kepada bawahan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan tugas dan fungsi sebagai karyawan (Depdikbud, 1995).

Mulyasa (2003), menyatakan bahwa supervisi secara etimologi berasal dari kata " Super" dan "Visi" yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau memiliki dan menilai dari atas yang dilakukan pihak atasan terhadap aktivitas, kreatifitas dan disiplin bawahan. Dengan

demikian supervisi kepala sekolah adalah pembinaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru dan pegawai selaku bawahan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan tugas dan fungsi sebagai guru atau pegawai di sekolah (Depdikbud, 1995). Pelaksanaan supervisi terhadap guru di sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga. Dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah sebagai atasan harus dapat menitik beratkan pada usaha untuk mendapatkan personil yang cakap dan terampil sehingga mampu bekerja menurut kebutuhan sekolah, serta dapat mengembangkan kecakapan dan kemampuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan supervisi kepala sekolah adalah: (1) bersifat konstruktif dan kreatif, (2) didasarkan atas keadaan serta kenyataan yang sebenarnya, (3) sederhana dan informal dalam pelaksanaannya dan (4) dapat memberikan perasaan nyaman.

Fungsi supervisi yang dilakukan di sekolah adalah bagaimana memelihara, membina dan mengarahkan guru-guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan dapat memperdayakan mereka secara efektif dan efisien untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian supervisi adalah aktivitas yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas, kemampuan dan keterampilan guru yang dipimpinya untuk dapat melaksanakan tugas dalam mengelola proses pembelajaran dengan lebih baik.

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "motivation". Kata "motivation" sebenarnya berasal dari bahasa latin yaitu "Movere". Kata "movere" dalam bahasa latin artinya "to mov" dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong dalam bahasa Indonesia. Bagus Santoso (2005), menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang dalam memberi daya, memberi arah atau memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan intraksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi antara lain: (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) melakukan sesuatu dengan sukses, (3) menyelesaikan sesuatu yang sangat berarti atau penting, (4) mengerjakan sesuatu dan menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (5) menyelesaikan teka-teki atau sesuatu yang sulit, (6) melakukan pekerjaan yang sulit dengan baik, (7) ingin menjadi penguasa yang terkenal atau terpendang dalam suatu bidang tertentu, (8) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain, dan (9) menghasilkan suatu karya yang hebat dan bermutu.

Motivasi berprestasi guru adalah dorongan yang menggerakkan pribadi guru untuk berperan secara aktif dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dorongan tersebut bisa berasal dari orang lain atau timbul dari diri sendiri. Proses timbulnya motivasi berprestasi guru merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Adapun proses dari motivasi itu terdiri dari beberapa tahapan yaitu:

- a) Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri guru dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
- b) Guru kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- c) Guru akan mengarahkan prilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
- d) Penilaian prestasi dilakukan sendiri atau orang lain tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan.
- e) Imbalan atau hukuman yang diterima tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.
- f) Guru akan menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.

- g) Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhan diri guru, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu akan dirasakan.

Iklim kerja organisasi adalah suasana kerja atau situasi yang ada dalam suatu organisasi yang meliputi beberapa hal seperti: hubungan antar pribadi yang tercipta dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi, kerjasama antar individu dan kelompok dalam organisasi, sistem imbalan, dan lingkungan fisik organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja (performance dari organisasi tersebut (John Gary, dalam Tolla, 1991). Menurut John Gary (dalam Tolla:1991), indikator yang digunakan untuk mengukur iklim kerja organisasi sekolah adalah: (1) hubungan antar pribadi, (2) kepemimpinan kepala sekolah, (3) kerjasama, (4) sistem imbalan, dan (5) lingkungan fisik.

Ornstein (dalam Soetjipto, 2004), menyatakan bahwa profesi adalah suatu jabatan yang berorientasi pada: (1) melayani masyarakat sebagai karir yang dilaksanakan seumur hidup, (2) bidang ilmu dan keterampilan tertentu di luar jangkauan masyarakat kebanyakan, (3) memerlukan pelatihan khusus dalam waktu panjang, (4) memiliki hak khusus dalam mengambil keputusan, (5) menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, (6) mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien, (7) mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi itu sendiri, (8) mempunyai kode etik dalam menjelaskan hal-hal yang meragukan, dan (9) mempunyai kadar kepercayaan tinggi dari publik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah menurut John Gary (dalam Tolla:1991), adalah sebagai berikut.

1) Hubungan Antar Pribadi

Iklim organisasi yang baik ditentukan oleh hubungan atau interaksi sosial yang terjadi antara orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut (John Gary, dalam Tolla, 1991). Demikian pula halnya iklim kerja yang terbentuk di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal sangat ditentukan oleh hubungan atau interaksi sosial yang terjadi antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan sesama guru, guru dengan pegawai dan hubungan antara semua komponen yang ada dalam lembaga tersebut. Hubungan sosial yang dimaksud dalam hal ini mencakup komunikasi yang terjadi secara vertikal maupun horisontal yang terjadi antar semua komponen yang ada.

2) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Arifin (2000), mengatakan bahwa suasana kerja yang menggairahkan bagi pegawai atau karyawan, antara lain dapat dilakukan dengan menciptakan iklim kerja yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan. Manajemen yang terbuka dan transparan, peraturan perundangan yang favourable sebagai jaminan kerja yang meyakinkan para tenaga kerja perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga kegairahan bekerja mereka menjadi hidup terus.

3) Kerja Sama

Kerja sama yang baik dan timbulnya semangat gotong royong antar individu maupun kelompok merupakan idaman bagi semua orang sebagai makhluk sosial, karena dengan terbentuknya kerja sama yang baik semua persoalan yang terjadi dapat dipecahkan secara bersama.

4) Sistem Imbalan

Imbalan merupakan bentuk balas jasa organisasi terhadap pengorbanan yang diberikan karyawan atau pegawai yang bersangkutan kepada organisasi. Imbalan tidak selalu berupa financial, tetapi bisa juga berupa non financial seperti motivasi, reward (reward system, dan lain sebagainya.

5) Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan yang kurang serasi antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya ikut menyebabkan kinerja yang buruk. Atmodiwiro (2000), menyatakan bahwa penciptaan iklim kerja merupakan salah satu pelaksanaan teknik manajemen yang berupaya untuk meningkatkan kinerja. Penciptaan

iklim kerja yang dimaksud adalah sekelompok budaya kerja yang telah mampu membentuk suatu kelompok yang kohesif kelompok yang mempunyai rasa tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk merumuskan dan memecahkan suatu permasalahan.

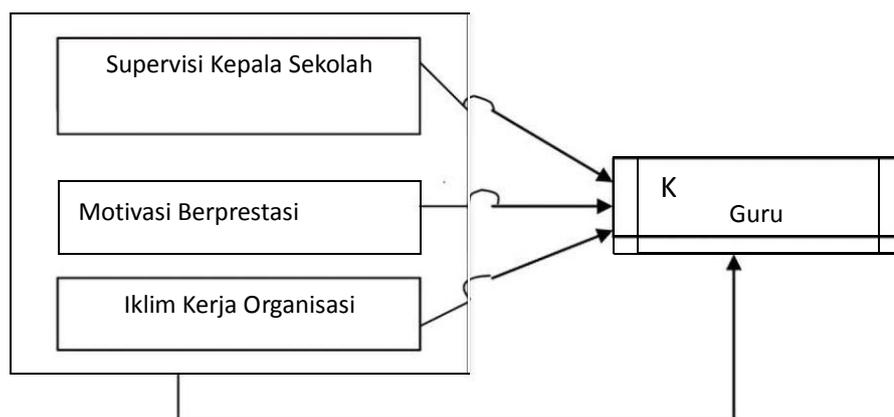
Profesionalisme merupakan suatu keahlian atas pekerjaan yang mempunyai basis teknis, mempunyai otoritas keahlian yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seorang profesional menyukai tugas yang mempunyai tantangan dan pengetahuan baru, percaya diri, mampu menyelesaikan masalah, serta mendambakan kesempurnaan dalam bekerja. Seseorang dikatakan profesional, apabila: (1) mampu membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip yang berlaku umum, (2) mampu mencapai prestasi dengan cara objektif, (3) memiliki kinerja (performance) yang memenuhi standar, dan (4) berperilaku serta bertindak sesuai dengan etika dan kode etik.

Profesionalisasi berarti menjadikan atau mengembangkan suatu bidang pekerjaan maupun jabatan secara profesional. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kriteria profesi yang berkembang secara terus menerus (continual improvement, sehingga tingkat keahlian, tanggung jawab, serta perlindungan terhadap profesi selalu mengarah pada kesempurnaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme guru, yaitu: (1) penguasaan kognitif, (2) penguasaan afektif, (3) penguasaan psikomotor, dan (4) memiliki kinerja (performance) yang memenuhi standar.

Suatu organisasi profesional mempunyai kode etik atau etika profesi yang harus dipatuhi oleh para anggota sebagai suatu peguyuban. Guru sebagai tenaga profesional di Indonesia memiliki kode etik, antara lain sebagai berikut: (1) guru berbakti kepada bangsa dalam membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila, (2) guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional, (3) guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan dalam melakukan bimbingan dan pembinaan, (4) guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar. (5) guru memelihara hubungan baik dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan, (6) guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesi. (7) guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial, (8) guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian, dan (9) guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan (Soetjipto, 2004).

Pemahaman kerangka konseptual yang berkaitan dengan kontribusi antara Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Iklim Kerja Organisasi terhadap profesionalisme guru adalah dimana supervisi secara kontinu oleh kepala sekolah, akan meningkatkan kesiapan dan pelaksanaan tugas dari guru yang disupervisi. Guru yang dengan kesiapan yang cukup tinggi akan menambah percaya diri pada diri guru. Guru yang percaya diri dalam pelaksanaan tugas, ditambah dengan adanya motivasi diri untuk berprestasi, apalagi didukung oleh iklim kerja sekolah yang kondusif akan meningkatkan kinerja guru yang bersangkutan. Dengan meningkatnya kinerja guru, maka seorang guru sudah memiliki salah satu persyaratan sebagai orang yang profesional. Berdasarkan hal tersebut maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kajian teoritik dan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

- 1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara supervisi yang dilakukan kepala sekolah dengan tingkat profesionalisme guru di SMK PGRI 1 BADUNG.
- 2) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi guru dalam menjalankan tugas dengan tingkat profesionalisme guru di SMK PGRI 1 BADUNG.
- 3) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja organisasi sekolah yang terbentuk dengan tingkat profesionalisme guru di SMK PGRI 1 BADUNG.

METODELOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas dalam hal ini adalah supervisi kepala sekolah (X_1), motivasi berprestasi guru (X_2), dan iklim kerja organisasi sekolah (X_3), adapun variabel terikatnya adalah profesionalisme guru (Y).

Variabel supervisi kepala sekolah adalah pembinaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru dan pegawai selaku bawahan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan tugas dan fungsi sebagai guru atau pegawai di sekolah. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan supervisi kepala sekolah adalah: (1) bersifat konstruktif dan kreatif, (2) didasarkan atas keadaan serta kenyataan yang sebenarnya, (3) sederhana dan informal dalam pelaksanaannya dan (4) dapat memberikan perasaan nyaman.

Variabel motivasi merupakan dorongan dari internal atau eksternal yang mampu mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi antara lain: (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) melakukan sesuatu dengan sukses, (3) menyelesaikan sesuatu yang sangat berarti atau penting, (4) mengerjakan sesuatu dan menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (5) menyelesaikan teka-teki atau sesuatu yang sulit, (6) melakukan pekerjaan yang sulit dengan baik, (7) ingin menjadi penguasa yang terkenal atau terpendang dalam suatu bidang tertentu, (8) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain, dan (9) menghasilkan suatu karya yang hebat dan bermutu.

Variabel iklim kerja organisasi sekolah adalah suasana kerja yang ada di lingkungan sekolah yang meliputi suasana kerja secara psikologis. Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim kerja organisasi sekolah adalah: (1) hubungan antar pribadi, (2) kepemimpinan kepala sekolah, (3) kerjasama, (4) sistem imbalan, dan (5) lingkungan fisik.

Variabel profesionalisme guru merupakan suatu keahlian atas pekerjaan guru yang mempunyai basis teknis, mempunyai otoritas keahlian yang sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme guru, yaitu: (1) penguasaan kognitif, (2) penguasaan afektif, (3) penguasaan psikomotor, dan (4) memiliki kinerja (performance yang memenuhi standar.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK PGRI N 1 Badung yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Hal ini dikarenakan jumlah populasi cukup kecil, sehingga memungkinkan seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 orang guru.

Instrument penelitian untuk masing-masing variabel adalah kuesioner dengan pilihan berskala Likert. Sebelum dilakukan analisis data, kuesioner diuji coba terlebih dahulu untuk tingkat validitas dan reliabilitas instrument. Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian analisis regresi berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik dan hipotesis dengan bantuan SPSS Versi 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

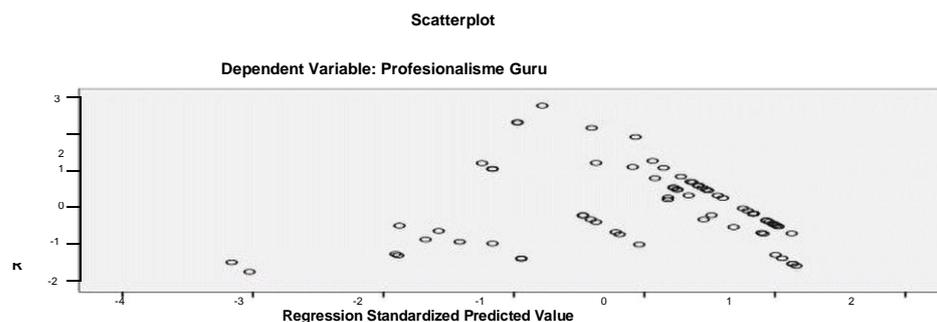
Data yang dianalisis dalam penelitian ini berdasar pada hasil pengumpulan dari distribusi kuesioner ke seluruh responden sebanyak 60 orang. Kuesioner yang telah terkumpul, selanjutnya diperiksa untuk memastikan kelengkapan kuesioner yang telah diisi responden. Hasil pemeriksaan menunjukkan seluruh kuesioner dapat diikutsertakan dalam analisis, karena pengisiannya telah lengkap. Hasil analisis uji validitas dan reliabelitas menunjukkan bahwa variabel supervisi Kepala Sekolah, motivasi berprestasi, iklim kerja organisasi Sekolah dan profesionalisme guru menunjukkan nilai product moment diatas 0,3 dan nilai crombachs alfa if item diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah valid dan reliabel.

Secara statistik, sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda perlu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan pengujian Uji Sampel Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi supervisi Kepala Sekolah sebesar 0,061, motivasi berprestasi sebesar 0,068, iklim kerja organisasi Sekolah sebesar 0,079 dan profesionalisme guru sebesar 0,059. Hal ini berarti bahwa data semua variabel penelitian terdistribusi normal.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai inflation factor(VIF) pada model regresi. Nilai varianceinflation factor(VIF) menunjukkan supervisi Kepala Sekolah sebesar 1,406, motivasi berprestasi sebesar 1,977 dan iklim kerja organisasi Sekolah sebesar 2,336. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara sesama variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apabila model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi sampai Y sesungguhnya yang telah distandardize).

Gambar 2. Uji



Heteroskedastis

Dari gambar 2 di atas terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID tersebar dalam batasan nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya, dan tidak ada data yang berada diluar batasan tersebut. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

Setelah dipastikan bahwa model regresi memenuhi ketiga persyaratan asumsi klasik, maka model dapat dikatakan ideal atau baik untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 17.0 diperoleh analisis seperti diringkas pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Di SMK PGRI 1 Badung

Variabel	B	B	t	Sig. t
Constanta	56,037	-	8,536	0,000
Supervisi Kepala Sekolah (X1)	0,090	0,145	2,127	0,037
Motivasi Berprestasi (X2)	0,131	0,199	2,471	0,016
Iklim Kerja Organisasi (X3)	0,457	0,640	7,301	0,000
R	= 0,879	F hitung	= 78,192	
R Squared	= 0,773	Signifikansi F	= 0,000	
Adjusted R Squared	= 0,763			

Dari hasil perhitungan dalam Tabel 1 di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 56,037 + 0,090X_1 + 0,131X_2 + 0,457X_3$$

Dengan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa kontribusi supervisi Kepala Sekolah (X1), motivasi berprestasi (X2) dan iklim kerja organisasi (X3) terhadap profesionalisme Guru SMK PGRI 1 Badung (Y), adalah searah dan positif. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel tersebut mengalami peningkatan maka profesionalisme guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar koefisien regresi masing-masing variabel bebasnya, begitu juga sebaliknya. Koefisien determinasi (R Squared = R²) yang dihasilkan adalah sebesar 0,773 menunjukkan bahwa kontribusi supervisi Kepala Sekolah, motivasi berprestasi dan iklim kerja organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung sebesar 77,3 persen sedangkan sisanya 22,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui kontribusi supervisi Kepala Sekolah terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_{X_1} sebesar 0,090 memiliki arti bahwa peningkatan kontribusi supervisi Kepala Sekolah mampu

meningkatkan profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung sebesar 0,090 satuan. Hal ini dipertegas dengan nilai uji t sebesar 2,127 dengan signifikansi sebesar 0,037. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara supervisi yang dilakukan kepala sekolah dengan tingkat profesionalisme guru di SMK PGRI 1 Badung.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mulyasa (2003), yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah adalah pembinaan yang diberikan kepala guru dan pegawai selaku bawahan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan tugas dan fungsi sebagai guru atau pegawai di sekolah. Hal ini berarti bahwa pembinaan yang diberikan kepala sekolah melalui kegiatan supervisi secara tidak langsung akan meningkatkan profesionalisme guru. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Adams dan Dickey (dalam Mukhtar, 2009), yang menyatakan bahwa supervisi pendidikan adalah program yang dilakukan secara terencana untuk memperbaiki proses pengajaran. Melalui program supervisi pada hakikatnya adalah untuk memperbaiki proses pembelajaran. Program tersebut dapat terlaksana apabila seorang supervisor memiliki keterampilan (skill) dan cara kerja yang efisien dalam melakukan kerjasama dengan orang lain. Selanjutnya dijelaskan bahwa supervisi adalah segala usaha dari kepala sekolah yang berwenang dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, metoda mengajar dan penilaian proses pembelajaran.

Untuk mengetahui kontribusi motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_{2X_2} sebesar 0,131 memiliki arti bahwa peningkatan kontribusi motivasi berprestasi mampu meningkatkan profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung sebesar 0,131 satuan. Hal ini dipertegas dengan nilai uji t sebesar 2,471 dengan signifikansi sebesar 0,016. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap peningkatan profesionalisme guru di SMK PGRI 1 Badung.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Santoso (2005), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang dalam memberi daya, memberi arah atau memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan intraksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dijelaskan pula bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada seseorang sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela tanpa paksa. Motivasi secara psikologis dapat timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar diri seseorang yang disebut faktor ekstrinsik. Seseorang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada suatu keinginan yang harus dicapai seperti keinginan untuk berprestasi.

Untuk mengetahui kontribusi iklim kerja organisasi terhadap profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_{3X_3} sebesar 0,457 memiliki arti bahwa peningkatan kontribusi iklim kerja organisasi mampu meningkatkan profesionalisme guru SMK PGRI 1 Badung sebesar 0,457 satuan. Hal ini dipertegas dengan nilai uji t sebesar 27,301 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja organisasi terhadap peningkatan profesionalisme guru di SMK PGRI 1 Badung.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sarwono (1995), yang menyatakan bahwa lingkungan sekolah merupakan faktor penting dalam mewujudkan situasi yang kondusif dan nyaman demi terlaksananya berbagai proses yang terjadi di sekolah. Selanjutnya dijelaskan bahwa pada prinsipnya, lingkungan bersumber dari dua komponen yaitu: (1) komponen fisik, yang meliputi suhu udara, kelembaban udara, kandungan berbagai macam gas udara di luar tubuh manusia yang mempengaruhi kesehatan serta perilaku dari berbagai komponen yang ada dalam lingkungan tersebut, dan (2) komponen psikis, menyangkut suhu udara dan faktor-faktor lain yang ada dalam tubuh manusia.

Dari pernyataan tersebut dapat dianalisis bahwa suatu organisasi seperti sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki iklim kerja tertentu yang merupakan karakteristik keadaan lingkungan organisasi sekolah dengan berbagai bentuk, corak dan kebiasaan yang berlaku bagi warga sekolah sebagai anggota organisasi sekolah. Hal ini akan tercermin dari pola interaksi dan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi antara warga sekolah dalam menjalankan aktivitas sekolah sehari-hari yang dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme guru dalam menjalankan tugas.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian sebagai output dari pengumpulan dan pengolahan data serta pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK PGRI 1 Badung.
- 2) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK PGRI 1 Badung.
- 3) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK PGRI 1 Badung.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

- 1) Berupaya meningkatkan profesionalisme yang dimiliki melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, workshop, seminar dan berbagai pertemuan ilmiah lain yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme dalam menjalankan tugas.
- 2) Menumbuhkan dan meningkatkan keterbukaan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah sehingga dapat digunakan sebagai input kajian dalam pelaksanaan supervisi selanjutnya.
- 3) Selalu berupaya membangkitkan motivasi berprestasi terutama dari segi intrinsik sebagai modal awal dalam upaya mencapai prestasi kerja yang optimal
- 4) Mendorong guru sebagai bawahannya untuk berusaha meningkatkan profesionalisme guru sesuai dengan bidang keahliannya melalui pemberian kesempatan dan memfasilitasi guru untuk mengikuti berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, workshop, seminar dan berbagai pertemuan ilmiah lain yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme dalam menjalankan tugas.
- 5) Meningkatkan kompetensi dan konsistensi dalam pelaksanaan supervisi sekolah, serta membangun objektivitas tinggi dalam melakukan supervisi kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmowiro, S, 2000. Manajemen Pendidikan Indonesia Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Arifin, M, 2000, Kapita Selekta Pendidikan Bumi Putra, Jakarta.
- Kotter, John P, 1997, Faktor Kepemimpinan (Alih Bahasa Hari Sumianto), Prenhalindo, Jakarta.
- Mulyasa, E, 2003, Manajemen Berbasis Sekolah PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sahertian, P.A, 1995, Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi pendidikan dalam rangka Pengembanganm Sumber Daya Manusia PT.Reneka Cipta, Jakarta.
- Soetjipto, 2004, Peningkatan Mutu Tenaga Pendidikan, Jakarta
- Sugiono, 2003, Statistik untuk Penelitian, CV.Afabeta, Bandung.
- Suharsini, A, 1993, manajemen Pengajaran, Rineka Cipta, Jakarta.
- Tolla, I,1991, Pengaruh Iklim Organisasi sekolah Terhadap Performans Guru SMA Ujung Pandang Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Jakarta.