

PENGARUH PENDIDIKAN LATIHAN (DIKLAT) KEPEMIMPINAN GURU DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE KECAMATAN BABAKANCIKAO KABUPATEN PURWAKARTA

Oleh: **Dedeh Sofia Hasanah**

Mahasiswa S3 Prodi Administrasi Pendidikan Pascasarjana UPI

ABSTRACT

The objective of this research is to reveal about how much the academic factor, teacher leadership training and work climate contribute to elementary school teachers' work performance. The methods used in this study were the quantitative and correlation descriptive analysis. The samples of this study were 78 elementary school teachers out of 260 teachers in Babakan Cikao, Purwakarta regency. The data collection was managed with random sampling proportionally. It is gathered through questionnaires instrument from variable (X_1) teacher leadership training, (X_2) work climate and variable (Y) for elementary school teacher work performance. The technique of data analysis used in this research was multi linier regression. Based on the research findings, it can be seen that the academic factor and teacher leadership training affects teachers' work performance (X_1 towards Y) as much as 33%, whereas work climate towards teachers' work performance (X_2 towards Y) is 67%. The all academic factor and teacher leadership training also work climate (X_1 and X_2 towards Y) is 57%.

Keywords: academic factor, teacher leadership training, work climate

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini secara khusus adalah untuk mengungkap seberapa besar kontribusi faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif korelasional. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang guru sekolah dasar dari 260 guru yang ada di Kecamatan Babakancikao, Kabupaten Purwakarta. pengambilan sampel dilakukan secara proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket yang dikembangkan dari variabel (X_1) pendidikan dan latihan (diklat) kepemimpinan guru, (X_2) iklim kerja dan variabel (Y) kinerja guru sekolah dasar. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru (X_1 terhadap Y) sebesar 33%, sedangkan faktor iklim kerja terhadap kinerja guru (X_2 terhadap Y) adalah sebesar 67%. Secara bersamaan faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dengan iklim kerja (X_1 dan X_2 terhadap Y) adalah sebesar 57%.

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional diharapkan mampu mewujudkan manusia manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Akan tetapi posisi pendidikan yang strategis ini hanya mengandung arti dan dapat mencapai tujuannya yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistim yang relevan dengan pembangunan dan mempunyai kualitas yang tinggi, baik dari segi proses maupun

hasilnya.

Sekolah dasar mempunyai tugas dan fungsi untuk melayani publik, selain itu sekolah juga dipandang sebagai sebuah sistem sosial karena terdiri dari seperangkat elemen dan aktivitas yang saling berinteraksi antara yang satu dengan lainnya dan membentuk suatu intensitas sosial. Elemen-elemen itu dapat dikelompokkan atas tiga aspek yaitu, birokrasi, kelompok dan individu. Birokrasi tersebut mencakup pula struktur format organisasi dimana semua peranan yang menjadi

tuntutan organisasi atau aturan-aturan sekolah yang dirumuskan.

Indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberadaan gurunya, baik dari wawasan keilmuan yang dimiliki guru, relevansi keilmuan yang dimiliki guru dengan mata pelajaran yang diajarkannya, pengalaman mengikuti Diklat yang pernah diikutinya serta iklim kerja di lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Danim (2002:168) mengungkapkan bahwa

salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. dan bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi guru. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan mengikutsertakan guru-guru dalam program Diklat serta menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah tersebut, sehingga dengan mempunyai wawasan yang bertambah baik dan didukung oleh lingkungan atau iklim kerja yang mendukung diharapkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya akan bertambah baik pula.

Dalam perannya sebagai seorang pengajar dan pendidik, guru harus selalu meningkatkan wawasan keilmuan yang dimilikinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengikuti Diklat khususnya kepemimpinan guru baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Sikula (dalam Sumantri, 2000: 2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Sedangkan Jucius dalam Moekijat (1991: 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Dengan bertambahnya wawasan keilmuan yang dimiliki guru tersebut diharapkan kinerja guru lebih meningkat. Iklim kerja di sekolah adalah

suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Pidarta 1988: 176). Dengan terciptanya iklim kerja sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru; baik mengenai wawasan atau pengetahuan dan kepemimpinan, maupun iklim kerja di sekolah.

Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang manajer pendidikan karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya sekolah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif. Redding (1972: 45) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Di Kabupaten Purwakarta, khususnya di Kecamatan Babakancikao permasalahan pendidikan khususnya di tingkat dasar banyak ditemukan. Permasalahan tersebut antara lain: (1) Adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan; (2) Kekurangan guru di daerah pedesaan, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru; (3) Tingkat pendidikan guru yang belum memadai; (4) Masih rendahnya pengakuan

masyarakat terhadap profesi guru. Dari permasalahan di atas, kualitas pendidikan bermuara pada tinggi rendahnya kinerja guru; yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan latihan kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. "*performance = Ability x motivation*". Dan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Soeprihanto (1998:214) menyatakan bahwa kinerja itu berkaitan dengan tingkat penyelesaian tugas-tugas terhadap seorang individu. Kinerja merefleksikan seberapa baiknya seorang individu memenuhi persyaratan-persyaratan dari sebuah pekerjaan itu.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) kualitas kerja; (2)

kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

Berdasarkan pandangan dan batasan kinerja di atas, kinerja dapat dimaknai sebagai kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Syarat-syarat yang ditetapkan itu bisa berupa tujuan atau target/sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan. Guru merupakan faktor sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka peran guru menjadi penentu dalam ketercapaian pendidikan.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan

bermakna bila dibarengi dengan keinginan yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Kusmianto (1997: 49) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Penilaian terhadap kinerja guru harus dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Dengan penilaian berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk bersemangat bekerja, tentu saja asal penilaian

ini dilakukan secara obyektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Diklat. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran Diklat. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Pendidikan biasanya lebih diarahkan kepada pembentukan sikap. Aspek afektif lebih diperhatikan dalam pendidikan. Menurut Nitisemito (1994: 82), “Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.”

Sejalan dengan pendapat di atas Simamora (1997:256) mengungkapkan: “pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”. Jadi Pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses bersistem yang di dalamnya ada suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Pendidikan dan pelatihan memiliki perbedaan dan persamaan, dapat dilihat pada Matriks berikut:

TABEL 1
PERBEDAAN ANTARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pendidikan	Pelatihan
Dilihat dari segi waktu, pendidikan memakan waktu lebih lama. Pendidikan berlangsung sepanjang hayat manusia	Pelatihan hanya untuk jangka waktu tertentu pada kondisi tertentu, masanya relatif pendek
Pendidikan tidak memandang batas umur, tidak hanya untuk kebutuhan perusahaan, tetapi berguna dalam berbagai hal.	Sasaran pelatihan dikhususkan bagi orang dewasa, umumnya sebagai pemenuh kebutuhan sebuah perusahaan
Pendidikan umumnya bersifat konvensional	Sedangkan pelatihan bersifat lebih modern dan flexible.
Pendidikan sifatnya lebih teoritis.	Pelatihan sifatnya lebih ke praktek
Pendidikan lebih toleran terhadap peningkatan kemampuan kognitif dan afektif seseorang. (perubahan perilaku dan pola pikir) / kemampuan untuk mengetahui sesuatu (knowing something).	Pelatihan menginginkan terjadinya perubahan dan peningkatan keterampilan (skill), lebih mengacu pada aspek psikomotorik/ kemampuan untuk melakukan sesuatu (doing something)
Pendidikan tidak membatasi aspek yang ingin dipelajari. (bersifat luas)	Materi yang disajikan hanya mengacu pada satu aspek kompetensi yang ingin dicapai. (khusus) “just in time” yang artinya pembelajaran untuk suatu kompetensi atau keterampilan tertentu pada saat yang diperlukan

Sumber: Simamora,1997:257

Sedangkan Diklat dalam beberapa hal memiliki karakteristik yang sama yaitu: (1) pelatihan dan pendidikan sama sama membuat seseorang belajar; (2) adanya transfer ilmu pengetahuan, ketrampilan, dan informasi dari sumber kepada pelajar; (3) memerlukan sumber belajar, sarana prasarana yang mendukung; (4) bersifat dinamis, tidak statis; (5) memiliki tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas diri orang tersebut.

Adapun tujuan Diklat menurut Simamora dalam (Sulistiyani & Rosidah, 2003:174) yaitu: (1) memperbaiki kinerja; (2) memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi; (3) membantu memecahkan persoalan operasional; (4) mengorientasikan pegawai terhadap organisasi; (5) memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi; (6) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi guru, seperti dikeukakan oleh Wursanto (1989:60), yaitu: (1) pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai; (2) pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai; (3) dengan Diklat pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik; (4)

dengan Diklat berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Untuk mengetahui berhasil tidaknya Diklat diperlukan evaluasi yang merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan Diklat, terutama dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Berhasil tidaknya program kegiatan Diklat akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi yang dilakukan. Menurut Siswanto (2003:220-221), evaluasi dalam kegiatan Diklat memiliki tujuan: (1) Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta Diklat dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu; (2) Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya. (3) Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan Diklat; (4) Untuk mengetahui efisiensi metode Diklat yang digunakan.

Hakikat Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. (Davis, 1982:21) Atau dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia di mana manusia bekerja. (Davis, 1982:104). Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi. (Dwivedi, 1981:475).

Berdasarkan definisi di atas yang menjelaskan bahwa iklim kerja muncul karena

proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut dan beberapa hal penting yang perlu dicatat dari pengertian iklim kerja di atas adalah: pertama, berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas yang tinggi dari atasan misalnya maka tindakan para anggota organisasi akan selalu berdasarkan iklim seperti itu. Kedua hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan. Secara umum diakui bahwa iklim kerja merupakan faktor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri.

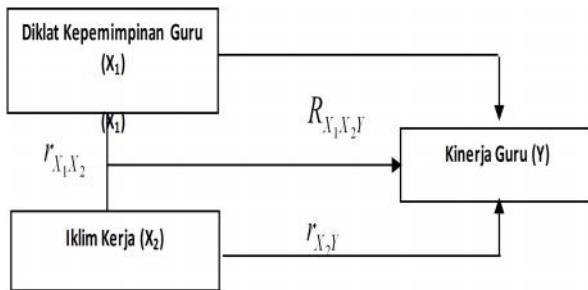
Iklim kerja dipandang pada sebagai konsep sistem dinamis (Davis, 1982:104). Artinya iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim di suatu organisasi tidak akan sama dengan iklim pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka memiliki karakteristik yang hampir sama. Hal ini disebabkan, karena penggerak kegiatan di organisasi itu yaitu manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian korelasional. Sesuai dengan pendapat Sukmadinata (2008:56) yaitu: penelitian korelasional ditujukan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya dinyatakan dengan

besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik.

Korelasi positif berarti nilai yang tinggi dalam suatu variabel berhubungan dengan nilai yang tinggi pada variabel lainnya. Korelasi negatif berarti nilai yang tinggi dalam satu variabel berhubungan dengan nilai yang rendah dalam variabel lain. Variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), variabel bebas, yaitu, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru (X_1), dan iklim kerja (X_2). Hubungan antar ketiga variabel tersebut digambarkan dalam konstelasi sebagai berikut:



Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta sebanyak 260 Guru yang tersebar dalam 3 gugus, masing-masing gugus terdiri dari 6 sekolah dasar; sehingga jumlah sekolah dasar di Kecamatan Babakancikao sebanyak 18 sekolah dasar. Dari populasi 260 orang guru, diambil sampel sebanyak 30% sehingga jumlah sampelnya sebanyak $30\% \times 260 = 78$ guru.

Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner untuk mengumpulkan data variabel bebas dan variabel terikat. Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu: (1) menyusun indikator variabel penelitian; (2) menyusun kisi-kisi instrumen; (3) menyusun item; (4) melakukan uji coba instrumen; dan (5) melakukan pengujian validitas serta reliabilitas instrumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan yang disesuaikan dengan fokus pertanyaan penelitian, dalam bab ini akan disajikan data secara deskriptif, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasannya mengenai pengaruh Diklat kepemimpinan guru, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta.

Dari hasil penelitian terhadap 78 guru, dalam variabel Diklat maka diperoleh informasi secara umum sebagai berikut:

TABEL 1
DESKRIPSI SECARA UMUM VARIABEL
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
KEPEMIMPINAN GURU (X₁)

Statistics		
X1		
N	Valid	78
	Missing	0
Mean		104.55
Median		106.50
Mode		110
Std. Deviation		9.06
Range		44
Minimum		78
Maximum		122
Sum		8155

Dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata Diklat kepemimpinan guru sebesar 104,55. Skor ideal adalah 125 (25 butir angket x 5). Sehingga besarnya rata-rata Diklat kepemimpinan guru jika diprosentasekan sebesar $104,55/125 \times 100\% = 83,64\%$, dengan sebaran skor minimal 78 (62,4%) dan skor terbesar 122 (97,6%). Titik tengahnya sebesar 106,5 (85,2%) serta besarnya modus yaitu sebagian besar memperoleh skor Diklat kepemimpinan guru sebesar 128 (88%). Nilai rata-rata skor Diklat kepemimpinan guru secara umum termasuk kategori sangat tinggi.

Dari hasil penelitian terhadap 78 guru, mengenai variable iklim kerja maka diperoleh informasi secara umum sebagai berikut:

TABEL 2
DESKRIPSI SECARA UMUM VARIABEL IKLIM
KERJA (X₂)

Statistics

N	Valid	78
	Missing	0
Mea		44.82
Median		45.00
Mod		46
Std. Deviation		5.30
Rang		21
Minimu		34
Maximu		55
Su		3496

Dari tabel di atas diketahui rata-rata iklim kerja sebesar 44,82. Skor ideal/maksimum adalah 55 (11 butir angket x 5). Sehingga besarnya rata-rata iklim kerja jika diprosentasekan sebesar $44,82/55 \times 100\% = 81,49\%$, dengan sebaran skor minimal 34 (61,81%) dan skor terbesar 55 (100%). Nilai tengah sebesar 46 (83,63%) serta besarnya modus yaitu sebagian besar memperoleh skor iklim kerja sebesar 46 (83,63%). Nilai rata-rata skor iklim kerja secara umum termasuk kategori sangat tinggi.

Dari hasil penelitian terhadap 78 guru, mengenai variabel kinerja guru maka diperoleh informasi secara umum sebagai berikut:

TABEL 3
DESKRIPSI SECARA UMUM VARIABEL KINERJA
GURU (Y)

Statistics

Y	Valid	78
	Missing	0
Mean		67.18
Median		68.00
Mode		73
Std. Deviation		6.41
Rance		29
Minimum		51
Maximum		80
Sum		5240

Dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata/mean kinerja guru sebesar 67,18. Skor ideal adalah 80 (16 butir angket x 5). Sehingga besarnya

rata-rata kinerja guru jika diprosentasekan sebesar $67,18/80 \times 100\% = 83,97\%$, dengan sebaran skor minimal 51 (63,75%) dan skor terbesar 80 (100%). Nilai tengah sebesar 68,00 (85%) serta besarnya modus yaitu sebagian besar memperoleh skor iklim kerja sebesar 73 (91,25%). Dari hasil deskripsi di atas, nilai rata-rata skor kinerja guru secara umum termasuk kategori sangat tinggi.

Pengaruh Diklat Kepemimpinan Guru (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y), dari analisis regresi sederhana antara Diklat kepemimpinan guru (X₁) dengan kinerja guru (Y) diperoleh hasil:

TABEL 4
UJI PERSAMAAN REGRESI X₁ DENGAN Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.641	5.010		4.120	.000
	X1	.197	.063	.337	3.124	.003

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.61 dihasilkan konstanta a sebesar 20,641 dan koefisien arah regresi b sebesar 0,197; sehingga bentuk persamaan regresi liniernya: $Y = 20,641 + 0,197X_1$; Selain itu hasil pengujian regresi linier menghasilkan nilai $t_{hitung} = 4,120$ dan 3,124 dengan nilai Sig. atau $p = 0,000$ dan $p = 0,003$; keduanya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga persamaan regresi yang dihasilkan tersebut dapat digunakan untuk keperluan peramalan. Persamaan regresi linier: $Y = 20,641 + 0,197X_1$; mempunyai arti bahwa “Setiap penambahan satu satuan nilai variable Diklat kepemimpinan guru akan mengakibatkan naiknya kinerja guru sebesar 0,197 satuan”.

Besarnya hubungan antara Diklat kepemimpinan guru (X₁) dengan kinerja guru (Y) diperlihatkan pada tabel berikut:

TABEL 5
UJI KOEFISIEN KORELASI X_1 DENGAN Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.102	5.466589

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.712	1	291.712	9.762	.003 ^a
	Residual	2271.154	76	29.884		
	Total	2562.866	77			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

pengolahan koefisien korelasi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,762 dengan nilai Sig. atau $p = 0,003 < \alpha = 0,05$ sehingga koefisien korelasi tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima yaitu: terdapat pengaruh Diklat kepemimpinan guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Besarnya pengaruh Diklat kepemimpinan guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y), ditunjukkan oleh koefisien determinasi (r^2). Dari tabel 4.5 diperoleh nilai $r^2 = 0,114$. Ini berarti bahwa Diklat kepemimpinan guru dapat memberikan kontribusi sebesar 11,4% terhadap kinerja guru di sekolah. Faktor lainnya selain Diklat kepemimpinan guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar $100\% - 11,4\% = 88,6\%$; misalnya seperti faktor: motivasi kerja, pengalaman kerja, faktor financial, faktor pengawasan, dan lain-lain.

Pengaruh iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dari analisis regresi sederhana antara iklim kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh hasil berikut:

TABEL 6
UJI PERSAMAAN REGRESI X_2 DENGAN Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.322	3.655		3.730	.048
	X2	.552	.067	.687	8.238	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 6, 4.63, dihasilkan nilai a sebesar 6,322 dan nilai b sebesar 0,552; sehingga

persamaan regresi liniernya: $Y = 6,322 + 0,552X_2$; Pengujian menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3,730$ dan 8,238; dengan nilai Sig. atau $p = 0,048$ dan 0,000 keduanya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk keperluan peramalan. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap iklim kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru sebesar 0,552 satuan.

Besarnya hubungan antara iklim kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperlihatkan pada tabel berikut:

TABEL 7
UJI KOEFISIEN KORELASI X_2 DENGAN Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.465	4.220707

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1874.549	1	1874.549	67.865	.000 ^a
	Residual	2099.250	76	27.622		
	Total	3973.799	77			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,687. Dari hasil pengolahan koefisien korelasi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 67,865 dengan nilai Sig. atau $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga koefisien korelasi tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima yaitu: terdapat pengaruh iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), ditunjukkan oleh koefisien determinasi (r^2). Dari tabel 4.64 diperoleh nilai $r^2 = 0,472$. Ini berarti bahwa iklim kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 47,2% terhadap kinerja guru. Faktor lainnya selain iklim kerja yang dapat mempengaruhi iklim kerja sebesar $100\% - 47,2\% = 52,8\%$; misalnya seperti faktor: Diklat kepemimpinan guru, motivasi kerja, pengalaman kerja, faktor financial, faktor pengawasan, dan lain-lain.

Pengaruh Diklat Kepemimpinan Guru (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), dari analisis regresi ganda antara Diklat kepemimpinan guru (X_1) dan iklim kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh hasil berikut:

TABEL 8

UJI PERSAMAAN REGRESI GANDA ANTARA X_1 , DAN X_2 DENGAN Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,966	4,824		1,859	,067
	X1	,245	,058	,337	4,208	,000
	X2	,713	,100	,573	7,145	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.8, dihasilkan konstanta a sebesar 8,966 dan koefisien arah regresi b_1 sebesar 0,245 serta koefisien arah regresi b_2 sebesar 0,713; sehingga bentuk persamaan regresi gandanya adalah : $Y = 8,966 + 0,245X_1 + 0,713 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap nilai Diklat kepemimpinan guru dan nilai iklim kerja naik satu satuan, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru sebesar $0,245 + 0,713 = 0,958$ satuan. Besarnya hubungan antara Diklat kepemimpinan guru (X_1) dan iklim kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperlihatkan pada tabel berikut:

TABEL 9

UJI KOEFISIEN KORELASI X_1 DAN X_2 DENGAN Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,561	4,758482

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2275,563	2	1137,782	50,248	,000 ^a
	Residual	1698,236	75	22,643		
	Total	3973,799	77			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,757. Dari hasil pengolahan koefisien korelasi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,248 dengan nilai Sig. atau $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga koefisien korelasi tersebut signifikan.

Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima yaitu: terdapat pengaruh Diklat kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru, maka dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). Dari tabel 4.66 diperoleh nilai $R^2 = 0,573$. Ini berarti bahwa Diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 57,3% terhadap kinerja guru. Faktor lainnya selain Diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar $100\% - 57,3\% = 42,7\%$; misalnya seperti faktor motivasi kerja, pengalaman kerja, faktor financial, faktor pengawasan, dan lain-lain.

Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara Iklim Kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) lebih besar dari pada koefisien korelasi antara Diklat Kepemimpinan Guru (X_1) dengan Kinerja guru (Y), hal ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, yaitu pertama indikator yang berhubungan dengan Diklat Kepemimpinan Guru yang diantaranya adalah latar belakang pelaksanaan diklat, tujuan diklat, manfaat diklat dan sasaran diklat serta dan indikator keberhasilan diklat tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja guru yang di dalamnya meliputi Iklim Kerja dalam merencanakan program, melakukan penilaian hasil kegiatan belajar, menerapkan hasil penelitian dalam kegiatan belajar mengajar, prestasi siswa serta kepuasan siswa. Kemudian Ketepatan (*Proptness*) dimana mengandung indikator menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, menyelesaikan proses pembelajaran sesuai dengan kalender akademik serta intensitas kedatangan dan kepulangan. Juga inisiatif dalam kerja (*Initiative*) yang indikatornya adalah menciptakan hal-hal yang lebih efektif dalam proses belajar mengajar,

menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran dikelas, serta selalu memiliki pikiran untuk berbuat yang lebih baik.

Hubungan yang rendah antara diklat dengan kinerja guru juga menurut responden lebih disebabkan oleh faktor tujuan dari pelatihan itu sendiri, dimana Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para guru dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.” Jadi Pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses bersistem yang di dalamnya ada suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, meskipun hal tersebut secara langsung berpengaruh, tetapi hubungan yang dirasakan tidaklah sebesar hubungan antara Iklim Kerja yang meliputi *Supportive* (keterdukungan), *colleagial* (persahabatan), *intimate* (keintiman) dan *cooperative* (kerjasama) dengan peningkatan kinerja guru. Hal tersebut disebabkan oleh perasaan di-support atau didukung oleh lingkungan kerja merupakan sebuah investasi psikologis yang menunjang kinerja secara efektif. Wineman (dalam Syafika, 2004, h. 87) menyatakan bahwa setiap lingkungan kerja selalu meliputi kondisi lingkungan fisik dan lingkungan psikologis.

Lingkungan fisik merupakan keadaan ruangan beserta perlengkapan yang mendukung, sedangkan lingkungan psikologis merupakan kondisi organisasi dan interaksi sosial di dalamnya. Wesik (dalam Syafika, 2004, h.87) menyebutkan bahwa lingkungan psikologis adalah keadaan sekitar tempat kerja pada waktu individu melakukan pekerjaan dan kecenderungan ini merupakan keadaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu, sehingga individu akan berdaya guna untuk menghasilkan

sesuatu. Dalam penilaian kinerja Guru tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Sehubungan dengan uraian tersebut maka kinerja guru yang diukur dalam penelitian ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh guru yang bersangkutan mengenai hal-hal yang biasa dilakukannya berkenaan dengan tugas sehari-harinya sehingga apapun hal yang dialami akan menjadi faktor pendorong dan penghambat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Diklat kepemimpinan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta; makin bertambahnya mengikuti Diklat kepemimpinan guru maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah.
2. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta; makin membaiknya iklim kerja maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah.
3. Terdapat pengaruh secara simultan Diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru; makin bertambahnya mengikuti Diklat kepemimpinan guru dan membaiknya iklim kerja, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. (1991). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* Yogyakarta: Liberty.
- Attwood, Margaret and Stuart Dimmock. (1996). *Personnel Managemen* London: MacMillan Press.
- Davis, Keith. (1982). *Human Behavior at Work. Organizabbnal Behavior* Metro Manila: McGraw Hill, Inc.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Depdiknas, Undang Undang Nasional RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang sistem Pendidikan nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Dwivedi,R.S. (1981). *Dynamk of Human Behavior at Work,,* New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co.
- Fakry, Emmy. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: UPI Bandung.
- Fattah, Nanang. (1998). *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fisher, D. L., & Fraser, B. J. (1990). *School Climate, (SET research information for teachers No.2)*. Melbourne: Australian Council for Educational Research.
- Kerlinger, F. N. (1979). *Behavioral Research: A Conceptual Approac*. New York, USA: Holt, Rinehart & Winston.
- Maier, N.R.F. (1965). *Psychology Industry 3rd Edition*. Boston: Houghton an Mifflin.
- Muhammad, Arni. (1989). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Depdik.bud PPLPTK.
- Owens, Robert G. (1991) *Organizational Behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacondric.
- Pidarta, Made. (1995) *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Grafindo
- Prawirosentono, Suyadi. (2004) *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu, Total Quality Management Abad 21 Studi Kasus Dan Analisis Kiat Membangun Bisnis Kompetitif Bernuansa "Market Leader"*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, J. (1998). *Penilaian Kinerja dalam Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wursanto (1989). *Kearsipan*. Yogyakarta: Kanisius.

BIODATA SINGKAT

Penulis adalah Mahasiswa S3 Prodi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia