

# Artikel LK\_10

*by Akib Akib*

---

**Submission date:** 25-Oct-2022 04:40AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 1934904045

**File name:** AKIB\_10.pdf (88.98K)

**Word count:** 5234

**Character count:** 35002

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI  
PROFESIOANAL KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN IKLIM  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU BAHASA INGGRIS  
SMP NEGERI SE-KOTA KENDARI**

**Akib**

*Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri  
Kendari Jl. Sultan Qaimudin No. 17 Baruga, Kendari, Indonesia  
Email: akiblandebawo24@gmail.com*

**Abstrak**

Tujuan penelitian kausal ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP Kota Kendari. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Sampel penelitian guru bahasa Inggris SMP sebanyak 80 orang. Hasil penelitian adalah sebagai berikut (1) Ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja; (2) Ada pengaruh positif langsung kompetensi profesional terhadap prestasi kerja; (3) Tidak ada pengaruh positif langsung kompetensi pedagogik terhadap prestasi kerja; (4) Ada dampak positif langsung iklim kerja terhadap prestasi kerja; (5) Ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja; (6) Ada pengaruh positif langsung kompetensi profesional terhadap iklim kerja; (7) Ada pengaruh langsung langsung kompetensi pedagogik terhadap iklim kerja. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP di Kota Kendari dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja.

**Kata Kunci :** gaya kepemimpinan; kompetensi profesional; kompetensi pedagogik; iklim kerja; dan prestasi kerja.

**Abstract**

*The objective of this causal research is to obtain information concerning the influence of leadership style, profesional competency, pedagogic competency, and work climate to work achievement on English teachers of SMP in Kendari City. The research was conducted by using survey method with path analysis applied in hypothesis testing. In this research, work achievement on SMP English teachers had been chosen as a unit analysis*

*and 80 samples of teachers work achievement were selected wholly. Research results are as follows (1) there is a direct positive effect of leadership style on work achievement; (2) there is a direct positive effect of profesional competency on work achievement; (3) there is no a direct positive effect of pedagogic competency on work achievement; (4) there is a direct positive effect of work climate on work achievement; (5) there is a direct positive effect of leadership style on work climate; (6) there is a direct positive effect of profesional competency on work climate; (7) there is a direct positive effect of pedagogic competency on work climate. Based on the findings, it can be concluded that the work achievement English teacher SMP Kendari City can be improved by increasing leadership style, profesional competency, pedagogic competency and work climate.*

**Keywords:** *leadership style, profesional competency; pedagogic competency; work climate; and work achievement.*

## **A. PENDAHULUAN**

Peran pendidikan sangat strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Fungsi pendidikan harus didesain dan dikelola secara sistemik, terarah, terpadu, dan bersinambungan agar diperoleh hasil yang optimal. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan itu, diperlukan mutu pelaksanaan pendidikan secara konsisten.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, merupakan kebijakan pemerintah yang memuat usaha pemerintah menata dan memperbaiki mutu pendidik di Indonesia. Peningkatan mutu pendidik merupakan salah satu komponen dianggap penting dan memiliki posisi strategis dalam pembentukan jati diri bangsa. Dengan demikian, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan selalu memperhatikan peningkatan kompetensi pendidik baik dari segi kualitas maupun kuantitas baik pada tingkat pusat, daerah, maupun satuan pendidikan.

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan pada suatu sekolah. Untuk menjalankan perannya tersebut guru harus memiliki kompetensi. Kompetensi yang harus dimiliki guru

adalah kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik dan profesional. Dengan empat kompetensi tersebut diharapkan guru dapat melaksanakan tugas secara profesional sehingga memiliki prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja guru adalah keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan guru dalam hal menyelesaikan tugas dengan baik, mengelola pembelajaran, membantu kesulitan belajar siswa, memberikan umpan balik, dan melaksanakan pengelolaan kelas. Untuk mengetahui prestasi kerja guru maka dilakukan penilaian kinerja atau prestasi kerja guru. Penilaian ini untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Dari hasil penilaian kinerja kelemahan guru dapat diidentifikasi sehingga dapat ditentukan bagaimana strategi untuk meningkatkan prestasinya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja guru yang dilakukan di kota Kendari dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas satuan pendidikan.

Prestasi kerja Bahasa Inggris SMP di Kota Kendari berdasarkan laporan dari pengawas dan kepala sekolah pada tahun 2016 dilihat dari perencanaan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dan aktivitas dalam kegiatan pembelajaran masih kurang. Prestasi kerja guru 65% dengan kategori rendah, 20 % kategori sedang, dan 15% kategori tinggi (Diknas Kota Kendari, 2016). Hal ini dimungkinkan akan mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap keanekaragaman dan kemajemukan kemampuan peserta didiknya secara optimal.

Dalam laporan prestasi kerja guru bahasa Inggris yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah tersebut dijelaskan bahwa aktivitas guru dalam kegiatan pembelajaran masih lemah. Kelemahan tersebut meliputi penguasaan bahan yang diajarkan, kurang efektifnya cara mengajar atau penggunaan metode pembelajaran; kurang interaksi antara guru dan siswa, dan guru sering terlambat dalam mengajar di kelas. Sedangkan, berkaitan dengan perencanaan, kuantitas dan kualitas kerja dijelaskan bahwa rencana persiapan mengajar guru hanya menyalin dari RPP yang telah dibuat oleh orang lain yang diambil dari internet maupun hasil Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris (MGMP) dan target kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah dalam pembagian tugas tidak dijalankan secara maksimal. Berkaitan dengan hal tersebut diduga ada beberapa hal yang menyebabkan prestasi kerja guru bahasa Inggris di kota Kendari meningkat atau menurun antara lain diakibatkan oleh gaya kepemimpinan, kompetensi profesional guru, kompetensi pedagogik guru dan iklim kerjanya.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah teknis yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada orang yang dipimpinnya. Demikian juga kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin di sekolah jika gaya yang digunakan tepat akan berdampak pada warga sekolah dalam bekerja sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan bidang keahlian secara luas dan mendalam untuk melaksanakan tugasnya. Guru bahasa Inggris yang memiliki kompetensi profesional adalah guru bahasa Inggris yang memiliki kemampuan dan menguasai bidang kebahasaan secara luas dan mendalam. Hal ini dapat dilihat dari penguasaan guru pada *grammar, speaking, writing, reading comprehension, vocabulary, translation*, secara baik. Penguasaan guru terhadap bidangnya akan menambah keyakinan dalam menjalankan tugas dengan baik sehingga berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran peserta didik di dalam kelas. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum, menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan potensi peserta didik dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik serta menyelenggarakan penilaian dan evaluasi. Kompetensi pedagogik guru tersebut akan berdampak pada kegiatan pembelajaran yang dilakukannya.

Iklm kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Iklm kerja berkaitan dengan perasaan guru terhadap kondisi dan keadaan lingkungan sekolah dimana guru bekerja. Perasaan atau sikap positif maupun negatif seorang guru terhadap pekerjaan tergantung dari guru bersangkutan maupun kondisi lingkungan.

Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dengan iklm kerja yang kondusif. Suasana yang demikian dapat memungkinkan para guru bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai di antara para guru sehingga dapat mendorong bekerja lebih baik.

Iklm merupakan salah satu model konseptual dari kultur dan organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan siswa dan guru dalam membentuk tujuan, membantu meningkatkan *self efficacy*, usaha, ketekunan dan prestasi belajar siswa, serta kepuasan guru atas keberhasilan mengajarnya demikian pendapat Pintrich dan Schunk (1996) iklm kerja

merupakan variabel yang dipersepsikan oleh siswa, guru, kepala dan personel lainnya dalam sekolah.

Keragaman penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah, keragaman kompetensi profesional guru, keragaman kompetensi pedagogik dan keragaman iklim kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja guru khususnya guru bahasa Inggris. Prestasi kerja guru di SMP Kota Kendari masih rendah. Masalah ini menarik untuk diteliti apakah gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP Kota Kendari

Prestasi kerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) menurut Fatah (2006) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam menghasilkan sesuatu. Selanjutnya prestasi kerja adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga nampak prestasi pekerjaannya untuk mencapai tujuan demikian kata Nawawi, (1996). Berdasarkan pendapat Nawawi ini bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau individu merupakan wujud dari implementasi kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi prestasi kerja akan tercapai dengan baik jika seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sebaliknya prestasi kerja tidak dapat tercapai jika seseorang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan itu.

Berkaitan dengan prestasi kerja khususnya pada guru Djaman Satari dalam Bagus dan Ana (1994) mengemukakan prestasi kerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang dapat dipengaruhi oleh perilaku guru dalam 1) Menyusun *design instruksional*. 2) Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar siswa. 3) Melakukan interaksi dengan murid yang memberikan motivasi yang tinggi, sehingga murid merasakan kegiatan program belajar mengajar yang menyenangkan. 4) Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses. 5) Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar. 6) Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disentisiskan bahwa prestasi kerja adalah keberhasilan kerja yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik, mengelola

pembelajaran, membantu kesulitan belajar siswa, memberikan umpan balik, dan melaksanakan pengelolaan kelas.

Fatah (2006) menyatakan bahwa pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan yang dimaksud adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Robbins mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok orang kearah pencapaian tujuan. Sedangkan, Fiedler (1974) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi agar orang lain bersedia bersama-sama dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkan.

Gaya merupakan model yang menjadi karakter kepemimpinan seseorang dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah strategis lainnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kapasitas, integritas dan akuntabilitas gaya kepemimpinan seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fiedler yang dikutip oleh Prasetyo (1997), ditemukan bahwa kinerja kepemimpinan sangat tergantung pada organisasi maupun gaya kepemimpinan. Dapat dikatakan bahwa pemimpin bisa efektif ke dalam situasi tertentu dan tidak efektif pada situasi yang lain. Usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi atau kelompok harus dimulai dari belajar, tidak hanya bagaimana melatih pemimpin secara efektif, tetapi juga membangun lingkungan organisasi dimana seorang pemimpin bisa bekerja dengan baik. *University of Iowa Studies* dikutip Robbins dan Lewin (2005) menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan; gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez-Faire atau Kendali Bebas.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap, perilaku dan teknik yang dipakai oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan kewajibannya untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan misi organisasi dengan indikator (1) memaksa, (2) musyawarah, dan (3) situasional.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sejalan dengan itu, pada Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 pasal 3 ayat 1 dijelaskan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati,

dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dengan demikian, berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki keahlian dalam profesinya yang didukung oleh kompetensi profesional kependidikan. Hal ini dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Kompetensi profesional ditandai oleh rasionalitas, sebab perbuatan profesional selalu dilakukan dengan penuh kesadaran dan penuh rasa tanggung jawab. Guru sebagai tenaga profesional dalam usahanya untuk mencapai tujuan pendidikan harus menguasai kompetensi profesional.

Kusmintarjo dan Burhanuddin (2001) terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang yang menduduki profesi guru yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kemasyarakatan. Lebih lanjut dikatakan kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting sebab berhubungan langsung dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disintesiskan kompetensi profesional bidang bahasa Inggris adalah kemampuan dalam penguasaan bidang keahlian secara luas dan mendalam untuk melaksanakan tugasnya dengan indikator (1) *grammar*, (2) *writing*, (3) *vocabulary*, (4) *reading comprehension*, (5) *speaking*, (6) *translation*.

Lefrancois (1995) mengatakan kompetensi adalah sebagai kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila individu sukses mempelajari satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian, bisa diartikan bahwa kompetensi adalah berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu.

Kompetensi pedagogis menurut Reygard (2003) *pedagogical competence implies that the teacher from definite goals and frameworks*,



*through continuous development of teaching and personal professional development, supports and facilitates the learning of the students in the best way. This pedagogical competence also reflects the teacher's competence in regard to collaboration, comprehensive view and contribution to the development of pedagogy for higher education”*

Berdasarkan hal tersebut kompetensi pedagogis menyiratkan bahwa guru dari tujuan yang pasti dan kerangka kerja, pembangunan melalui pengajaran dan terus menerus pengembangan profesional pribadi, mendukung dan memfasilitasi belajar siswa dengan cara yang terbaik. Kompetensi pedagogis ini juga mencerminkan kompetensi guru dalam hal kolaborasi, komprehensif melihat dan kontribusi terhadap pengembangan pedagogi untuk pendidikan tinggi

Menurut peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 pada ayat 4 dijelaskan kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi : (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum atau silabus; d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (g) evaluasi hasil belajar; dan h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa kompetensi inti guru SMP/MTs, khususnya untuk kompetensi pedagogik ada 10 kompetensi. Kompetensi ini meliputi: 1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual; 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu; 4) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; 6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; 7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; 8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; 9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, 10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah seperangkat kemampuan yang dapat ditampilkan dan yang dapat diamati dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan indikator (1) menguasai karakteristik peserta didik; (2) menguasai teori belajar dan

prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) mengembangkan kurikulum; (4) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik; (5) pengembangan potensi peserta didik; (6) berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik; (7) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi.

Menurut Bloom (1995), menjelaskan iklim dengan kondisi, pengaruh, rangsangan dari luar meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi bagian-bagian lainnya. Selanjutnya Newell (1978) mengemukakan, iklim ialah keadaan hawa atau suasana, keadaan, misalnya kita mengusahakan stabilitas ekonomi agar tercapai iklim kerja yang baik, setiap organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakan sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklim dalam konteks organisasi. Iklim merupakan keseluruhan sistem yang mempengaruhi sekelompok orang atau organisasi, yang meliputi perasaan dan sikap terhadap sistem, subsistem, atasan atau sistem lain tentang pegawai, pekerjaan, produser dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa iklim adalah suasana yang mempengaruhi sekelompok orang atau organisasi dalam mencapai tujuan individu atau organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Schatz yaitu bahwa, "...iklim kerja organisasi senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku orang-orang yang ada di dalamnya". Sedangkan menurut Ningsih (2007) iklim organisasi meliputi : (1) fasilitas (gedung); (2) keeratan hubungan (*cohesiveness*); (3) iklim lingkungan kerja (cahaya; temperatur; dan ventilasi); dan (4) kepemimpinan.

Iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang terhadap proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang efektif. Ia memberikan argumen bahwa pembentukan lingkungan kerja sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal demikian ditegaskan Freberg (1998). Sementara Hoy (1997) menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah mengutamakan pemberdayaan guru sebagai prioritas dan sangat esensial bagi keefektifan sekolah yang mempengaruhi prestasi siswa secara keseluruhan dalam proses pendidikan di sekolah, membantu para siswa dalam berinteraksi dengan berbagai media disekitarnya, terutama berbagai sumber daya pendidikan yang tersedia agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Kepala sekolah sebagai pemimpin atau manajer di sekolah diharapkan mampu menciptakan pergaulan atau hubungan, dalam melaksanakan kegiatan di sekolah, mempererat tali persaudaraan, mempertimbangkan unsur kemanusiaan. Dengan demikian kepala sekolah mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama warga sekolah, dan mampu menjalin keakraban, serta mampu membangkitkan semangat kerja warga sekolah.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan iklim kerja adalah suasana yang terjadi di dalam organisasi kerjanya yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator (1) semangat kerja, (2) komunikasi antar pribadi, (3) situasi kerja, (4) pengembangan diri dan, (5) hubungan antar personal.

Fokus penelitian ini pada kinerja guru bahasa Inggris SMP pengaruhnya dengan gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja. Secara operasional penelitian bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja; (2) Pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap prestasi kerja; (3) Pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap prestasi kerja; (4) Pengaruh langsung iklim kerja terhadap prestasi kerja; (5) Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja; (6) Pengaruh langsung kompetensi profesional pedagogik terhadap iklim kerja; (7) Pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap iklim kerja.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se Kota Kendari. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari-Juni 2017. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan *causal*. Metode ini digunakan untuk menemukan pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi profesional ( $X_2$ ), kompetensi pedagogik ( $X_3$ ) iklim kerja ( $X_4$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ).

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Adapun tahapan teknik analisis jalur adalah sebagai berikut (1) Analisis pendahuluan dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu mendeskripsikan data untuk masing-masing variabel secara parsial. Statistik deskriptif yang digunakan adalah rata-rata, simpang baku, varians, median, dan modus, frekuensi, dan histogram (2) Uji persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas galat taksiran dengan rumus Liliefors, dan uji linearitas regresi dengan ANAVA (3) Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis uji signifikansi t.

### D. HASIL PENELITIAN

Rangkuman hasil perhitungan statistik deskripsi masing-masing variabel disajikan pada tabel bawah ini:

**Tabel 1.**  
Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Variabel	Rata-rata	Simpang Baku	Varians	Median	Modus
Y	99,887	8,983	80,709	100,500	101
X <sub>1</sub>	111,862	8,952	80,145	110,500	110
X <sub>2</sub>	28,762	9,869	93,880	28,000	23
X <sub>3</sub>	115,850	7,308	53,420	115,500	113
X <sub>4</sub>	97,775	9,505	90,354	98,000	98

Rekapitulasi hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa seluruh nilai  $L_0$  yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan  $H_0$  diterima, keputusannya adalah data sampel pada setiap variabel berasal dari populasi yang memiliki sebaran normal. Matriks korelasi antar variabel dalam model struktur dapat dilihat pada tabel 2. Dalam tabel ini seluruh koefisien korelasi antarvariabel bertanda positif.

**Tabel 2.**  
Matriks Korelasi antar variabel

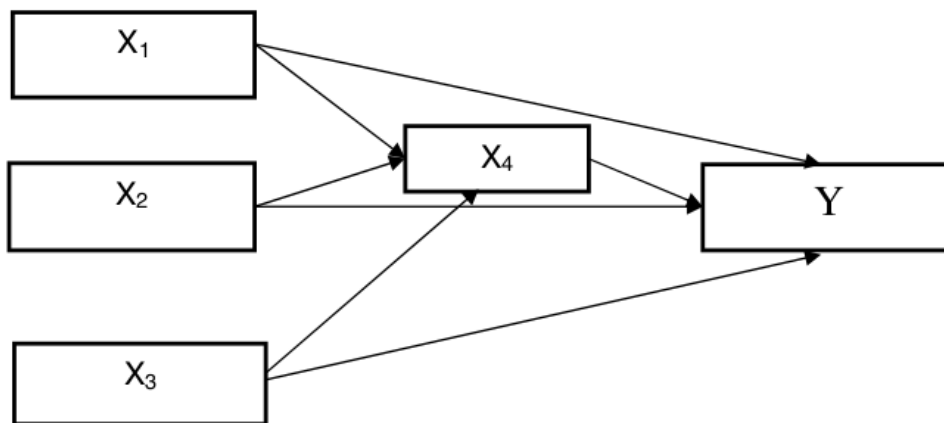
Var	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1	0,225	0,624	0,641	0,592
X <sub>2</sub>	0,225	1	0,596	0,596	0,545
X <sub>3</sub>	0,624	0,596	1	0,699	0,615
X <sub>4</sub>	0,641	0,596	0,699	1	0,770
Y	0,592	0,545	0,615	0,770	1

Hasil perhitungan koefisien jalur dapat disajikan pada tabel 3. analisis jalur pada model substruktur di bawah ini :

**Tabel 3.**  
Koefisien Jalur Model Substruktur

No	Jalur		Koefisien Jalur	Signifikansi Jalur		Keputusan
				t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel (0,05)</sub>	
1	X1 Y	py1	0,212	2,018	1,664	Signifikan
2	X2 Y	py2	0,182	1,815	1,664	Signifikan
3	X3 Y	py3	0,014	0,118	1,664	Tidak Signifikan
4	X4 Y	py4	0,516	4,387	1,664	Signifikan
5	X1 X4	p41	0,426	4,721	1,664	Signifikan
6	X2 X4	p42	0,375	4,266	1,664	Signifikan
7	X3 X4	p42	0,210	1,914	1,664	Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut, koefisien jalur model substruktur dapat digambarkan seperti berikut ini.



Gambar 1. Model Akhir Diagram Jalur gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) kompetensi profesional (X<sub>2</sub>), kompetensi pedagogik (X<sub>3</sub>), iklim kerja (X<sub>4</sub>), terhadap prestasi kerja (Y).

## E. PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis, dan kajian teori dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Colquitt et al. (2011), Hasibuan (2001), Kimbrough & Burkett (1998), Ryegard (2003), memberikan hasil bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, dan iklim kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2001) mengatakan kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah mengelola kantor, mengelola sarana prasarana, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal. Untuk memperoleh gambaran yang jelas, bagaimana peranan kepemimpinan dalam pengelolaan sekolah, maka perlu diuraikan tentang konsep dasar kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini juga relevan dengan model integratif perilaku organisasi dari Colquitt et al. (2011) bahwa faktor mekanisme kelompok diantaranya gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap keluaran individu diantaranya kinerja atau prestasi kerja dan berpengaruh tak langsung melalui mekanisme individu diantaranya motivasi. Kimbrough & Burkett (1998), mengemukakan enam bidang tugas kepala sekolah, yaitu mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola siswa, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah ini merupakan konsep dasar pengelolaan sekolah,

Besar koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja sebesar = 0,212. Dengan demikian, dapat dinyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Artinya dengan ditingkatkannya kepemimpinan kepala sekolah maka akan berakibat pada peningkatan prestasi kerja guru.

## 2. Kompetensi Profesional Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja dengan koefisien jalur sebesar  $= 0,182$ . Hal ini didukung pendapat Usman (2005) yang mengatakan bahwa guru profesional dapat didefinisikan sebagai orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan demikian, dapat dinyatakan Kompetensi profesional sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja.

## 3. Kompetensi Pedagogik Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi Pedagogik tidak berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Ryegard (2003) bahwa kompetensi pedagogis menyiratkan guru dari tujuan yang pasti dan kerangka kerja, pembangunan melalui pengajaran dan terus menerus pengembangan profesional pribadi, mendukung dan memfasilitasi belajar siswa dengan cara yang terbaik. Semestinya guru yang memiliki kompetensi pedagogik akan memiliki prestasi kerja. Namun demikian, dalam penelitian ini kompetensi pedagogik tidak mempengaruhi prestasi kerja guru Artinya, peningkatan kompetensi pedagogik tidak akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja guru secara signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalurnya  $p_{y3} = 0,014$ . Hal ini disebabkan beberapa hal kemampuan pedagogik guru relatif kurang terutama kemampuan menggunakan metode dan media pembelajaran.

## 4. Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalurnya  $p_{y4} = 0,516$ . Hal ini didukung pendapat Larsen dan Mujiarto dalam Made Pidarta (1992) iklim adalah norma-norma, harapan-harapan dan kepercayaan personalia yang menguasai perilaku dalam melaksanakan tugas. Hal ini diperkuat pendapat Freberg (1998) menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif dengan argumen bahwa pembentukan lingkungan kerja sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Dengan kata lain, iklim organisasi yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara profesional yang disertai dengan usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan kata lain bahwa peningkatan iklim kerja akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja guru.

### 5. Gaya kepemimpinan terhadap Iklim kerja

Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Iklim Kerja dengan besar koefisien jalurnya  $p_{41} = 0,426$ . Hal ini sejalan dengan pendapat Fiedler (1974) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi agar orang lain bersedia bersama-sama dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkan. Artinya, Seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain dengan demikian dapat menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungannya. Dengan kata lain kepemimpinan yang baik yang dipraktekan dapat menciptakan lingkungan kerja atau iklim kerja yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan mengakibatkan peningkatan iklim kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu berperilaku sebagai kepala sekolah yang efektif yang dapat meningkatkan suasana lingkungan sekolah.

### 6. Kompetensi Profesional Terhadap Iklim Kerja

Kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap iklim kerja besar koefisien jalurnya  $p_{42} = 0,375$ . Hal ini sejalan dengan pendapat Dunkin dalam Wina Sanjaya (2007) guru yang profesional (*Teacher properties*) adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sifat yang dimiliki guru, misalnya sikap guru terhadap profesinya, sikap guru terhadap siswa, kemampuan atau inteligensi guru, motivasi dan kemampuan mereka baik kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran termasuk didalamnya kemampuan dalam merencanakan dan evaluasi pembelajaran maupun kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran.

Hal ini berarti guru yang profesional akan bersikap dan berkepribadian baik sehingga sikap dan kepribadian tersebut menciptakan situasi kerja atau iklim kerjanya. Artinya, peningkatan kompetensi profesional akan mengakibatkan peningkatan iklim kerja. Oleh karena itu, guru harus meningkatkan kompetensi profesionalismenya dengan menguasai materi pembelajaran yang diajarkan sehingga akan menciptakan iklim kerja lebih lanjut meningkatkan prestasi kerjanya.

### 7. Kompetensi Pedagogik Terhadap Iklim Kerja

Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif terhadap Iklim Kerja besar koefisien jalurnya  $p_{42} = 0,210$ . Hal ini didukung Reygard (2003) kompetensi pedagogis menyiratkan bahwa guru dari tujuan yang pasti dan kerangka kerja, pembangunan melalui pengajaran dan terus menerus pengembangan profesional pribadi, mendukung dan memfasilitasi belajar siswa dengan cara yang terbaik. Kompetensi pedagogis ini juga



mencerminkan kompetensi guru dalam hal kolaborasi, komprehensif melihat dan kontribusi terhadap pengembangan pedagogi untuk pendidikan tinggi. Artinya, peningkatan kompetensi pedagogik akan mengakibatkan peningkatan iklim kerja.

#### F. PENUTUP

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tersebut disimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja guru. Artinya, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan guru akan meningkatkan prestasi kerja guru. 2) Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi profesional terhadap prestasi kerja guru. Artinya, peningkatan kompetensi profesional akan meningkatkan prestasi kerja guru. 3) Terdapat pengaruh langsung positif iklim kerja terhadap prestasi kerja guru. Artinya, iklim kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja guru. 4) Terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja. Artinya, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan guru akan meningkatkan iklim kerja. 5) Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi profesional terhadap iklim kerja. Artinya, peningkatan kompetensi profesional akan meningkatkan iklim kerja. 6) Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi pedagogik terhadap iklim kerja. Artinya, peningkatan kompetensi pedagogik akan meningkatkan iklim kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP se- Kota Kendari dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ana. (1994). *Inovasi Wawasan dan Profesionalitas Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan Era Pembangunan Jangka Panjang ke Dua*. Jember: FKIP Universitas Jember.
- Bloom, Benjamin S, et. al. (1964). *Taxonomy of Educational Objectives. Handbook I cognitive Domian*. New York: McKay.
- Colquitt, et al. (2011). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Fatah, Nanang. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fiedler, F.E, and Chemer M.M. (1974). *Leadership and Effective Management*. Glenview: Scott, Foresman.

- Flippo, B. Edwin. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Freiberg, H. J. (1998). *Measuring school climate: Let me count the ways. Educational Leadership*.
- Guy R. Lefrancoi. (1995). *Theories of Human Learning*. Kro: Kros Report.
- Hoy, W.K and Miskel C. (2001). *Educational Administration. Theory, research and practice*. New York: Mc Graw Hill.
- Hoy. W.K. and Hannum, J.W. (1997). *Middle School climate: An empiric classessment of organisational health and student achievement. Educational Administrational Quarteriy*.
- Kementerian Pendidikan Nasional Kota Kendari (2016) *Laporan Pengawas Pendidikan Nasional Kota Kendari*.
- Kreitner, Robbert dan Angelo Kinicki. (2000). *Perilaku Organnisasi. Terjemah Erly Suwandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnianingsih. (2007). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang*. Jakarta: Unkris.
- Kusmintarjo, Burhanuddin. (1997). *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Nawawi, Hadari. (1996). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Newell, Clarence A. (1978). *Humanbehavior in educationaladministration. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc*.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1*(1).
- Pidarta, Made. (1992). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pintrich and Schunk, D. (1996). *Motivation in Education Theory: Research and Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Prasetyo, D. (1997). *Hubunganantara Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial Kerja dengan Intersitas Pengembangan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Redman, Tom and Adrian Wilkinson. (1999). *Contenporary Human Resource Management*. Great Britain: Prentice Hall.
- Ryegård, Å., Apelgren, K., and Olsson, T. (Eds.). (2010). *A Swedish perspective on pedagogical competence*. Division for development of teaching and learning.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2005). *Management*. Jakarta: Indeks.
- Sanjaya, Wina. (2007). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosdakarya.

# Artikel LK\_10

---

## ORIGINALITY REPORT

---

8%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

1%

★ wadahliterasi2019.blogspot.com

Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

# Artikel LK\_10

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---