



KORELASI ANTARA KETRAMPILAN MANAJERIAL, SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH, DAN IKLIM SEKOLAH, DENGAN KINERJA GURU SEBAGAI TENAGA PENDIDIK DI SMAN SE-KOTA BATAM**Imas Sa'adah¹⁾, Zulkifli²⁾**Email: zulkifli@yahoo.com (correspondent author)²⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}

Info ArtikelDiserahkan Nop 2020
Diterima Des 2020
Diterbitkan Juni 2021**Kata Kunci:**Ketrampilan Manajerial,
Supervisi pengajaran; Iklim
Sekolah; Kinerja Guru**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui korelasi antara Ketrampilan Manajerial, Supervisi pengajaran Kepala Sekolah, dan Iklim Sekolah, dengan Kinerja Guru Sebagai Tenaga Pendidik di SMAN se-Kota Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta memakai rancangan deskriptif korelasi. Pengambilan informasi menggunakan kuesioner berupa angket dan dokumentasi. Populasi yang dipakai merupakan semua guru SMA Negeri di Kota Batam sebanyak 396 guru. Besarnya sampel yaitu 195 guru atau dapat dikatakan 50% dari Populasi. Hasil dari perhitungan yang dilakukan menjelaskan ada korelasi yang signifikan serta positif antara Keterampilan manajerial Kepala sekolah dengan kinerja guru yang ada di SMA Negeri se Kota Batam, adanya korelasi yang positif serta signifikan antara keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kota Batam, adanya korelasi signifikan iklim sekolah terhadap Kinerja guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Batam. Dilihat dari nilai koefisien korelasi dengan hasil 0,785 menunjukkan bahwa sebesar 78,5% secara bersama-sama terdapat korelasi positif serta signifikan antara keterampilan manajerial, keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran dan iklim sekolah terhadap kinerja Guru. Selisihnya 21,5% berhubungan pada faktor lain yang bukan dalam variabel yang dijelaskan dalam artikel ini.

Abstract

This research aims to describe and know the correlation between Managerial Skills, Supervision of Principal Teaching, and School Climate, with Teacher Performance as Educators in SMAN in Batam City. This study uses a quantitative approach and uses a descriptive design of correlation. Retrieval of information using questionnaires in the form of questionnaires and documentation. The population used is all state high school teachers in Batam City as many as 396 teachers. The size of the sample is 195 teachers or can be said to be 50% of the population. . The results of the calculations carried out explained that there is a significant and positive correlation between the managerial skills of the Principal and the performance of teachers in State High Schools in Batam City, there is a positive and significant correlation between supervision skills in improving teaching skills to the performance of State High School teachers in Batam City, there is a significant correlation of school climate to teacher performance in State High Schools in Batam City. . Judging from the correlation coefficient value with a result of 0.785 shows that at 78.5% together there is a positive and significant correlation between managerial skills, supervision skills in enhancing teaching skills and the school climate to teacher performance. The difference of 21.5% relates to other factors that are not in the variables described in this article.

Keywords:*Managerial Skills, Teaching
Supervision; Climate Schools;
Teacher Performance*

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era revolusi industri 4.0 pada saat ini , Institusi sekolah dituntut mampu membekali dan mengajarkan peserta didik dengan keterampilan hidup, kemampuan kolaborasi, dan kemampuan untuk berpikir kritis dan kreatif agar bisa menjawab tantangan hidup di masa depan. . di era revolusi industri 4.0 ini para guru ditantang dan dituntut mampu menciptakan generasi yang berkarakter, berakhlak, memiliki kedisiplinan dan kreativitas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kreatif peserta didik dalam berpikir dan bertindak merupakan salah satu dari berbagai faktor yang sangat dibutuhkan untuk menghadapi perkembangan teknologi informasi yang super cepat di abad 21 ini.

Peningkatan SDM merupakan kebutuhan yang mendesak dan perlu diprioritaskan pemerintah untuk menuju pada era globalisasi, yaitu memakai teknologi serta informasi yang sangat cepat berkembang (Abdalraof & Yossef, 2017). Oleh karena itu, perlu dilakukan penataan dari aspek intelektual, spiritual, moral, dan kreativitas serta tanggungjawab. Hal tersebut berkaitan dengan keterampilan manajerial, perilaku kepemimpinan, kemampuan yang secara stabil untuk mengatasi stres dalam kerja, keadaan lingkungan sekitar terhadap kinerja seorang guru. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak adanya sekolah dimana sumberdaya yang dimiliki belum memenuhi dan tidak dapat digerakkan sebagai sumber yang relevan dan tepat. Salah satu sumber manusia mempunyai peran penting dalam pendidikan adalah guru (Mulyadi, 2016).

Guru adalah salah satu komponen dalam proses belajar mengajar di kelas yang ikut berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Maka dapat dikatakan pada setiap guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Ketercapaian tujuan pendidikan di lembaga persekolahan sangat ditentukan bagaimana kepala sekolah dapat berhasil dalam memimpin, mengatur, dan mengelola berbagai komponen pendidikan lainnya yang ada di sekolah. Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah hendaklah mampu mengkoordinasikan dan menggerakkan berbagai potensi guru di sekolah agar dapat mencapai tujuan pendidikan.

Guru sebagai fasilitator dan mediator dengan kemungkinan tercapainya lingkungan belajar yang kondusif untuk anak didiknya (Morgan, Hodge, Trepinski, & Anderson, 2014). Ia dituntut lebih profesional dalam melaksanakan tugas. Namun, kenyataan di lapangan sering ditemui bekerja dengan tingkat keseriusan yang kurang dan hal ini disebabkan oleh (1) guru hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari hari, (2) masih adanya seorang guru lebih suka menggunakan pembelajaran yang “instan” (3) adanya guru yang masih menggunakan “ancaman” terhadap peserta didik dalam menuju yang lebih baik lagi, dan (4) masih adanya guru yang menggunakan cara tradisional dalam pembelajaran seperti berceramah, mencatat dan kurang menggunakan inovasi-inovasi terbaru agar pembelajaran lebih menarik. Kualitas pembelajaran banyak ditentukan oleh guru dan kualitas tersebut adalah hasil dari kinerja guru yang akan membantu meningkatkan prestasi belajar siswa (Wenno, 2017). Akan tetapi, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada

siswa untuk belajar serta berperan penting dalam bidang pembangunan (Al-Hothali, 2018). Kinerja guru juga berhubungan dengan komponen-komponen yang ada di sekolah. Guru juga pihak yang bertanggung jawab atas operasional pendidikan di sekolah. Maka secara langsung guru juga menentukan dan memahami peran penting dari peningkatan sumber daya manusia (Wahyudi, 2016).

Peningkatan kineja guru merupakan sesuatu yang dilakukan seorang guru dalam melakukan fungsi dan tugasnya dengan strategi yang dilakukan secara lebih baik serta terencana untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan demi sesuatu yang terbaik (Kay & Education, 2017) dan sesuai dengan penjelasan bahwa ada faktor yang berhubungan terhadap kinerja guru untuk menjalankan tugas-tugasnya, yaitu (1) kepemimpinan, (2) iklim sekolah, (3) kreativitas seorang guru, (4) keterpercayaan personalia di sekolah, dan (5) harapan yang akan dicapai dalam suatu sekolah. Dengan begitu tampaklah jelas keterampilan manajerial seorang kepala sekolah (Akhlaq, 2010).

Efektivitas kepemimpinan yaitu keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran serta suasana yang ada di sekolah memengaruhi baik buruknya suatu kinerja guru (Kapusuzoglu & Dilekci, 2017). Kinerja guru berkaitan dengan tugas mengajar dan mendidik (Omemu, 2017). Seperti halnya merencanakan program mengajar, disiplin dalam masuk kelas, membimbing siswa siswi, mengevaluasi hasil belajar siswa-siswi dengan baik dan teratur (Depdiknas, 2008). Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh pemimpin yang berhasil mengelola tenaga pendidik yang ada di sekolah. Kepala sekolah adalah komponen pendidikan yang bertanggung jawab untuk membuat semua aktivitas kependidikan, pembinaan, administrasi sekolah, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2007).

Kepemimpinan yang terbaik akan meningkatkan kinerja guru dengan pembinaan (Khun-inkeeree, 2019), guru merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan pembelajaran dan kegiatan di berbagai bidang pendidikan dan terutamanya di pendidikan yang membutuhkan keterampilan khusus, seperti sekolah anak-anak berkebutuhan khusus (Turan, 2019). Seseorang pemimpin sekolah mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam memimpin di dunia pendidikan serta tangguh dan mampu dalam melaksanakan visi yang benar-benar sesuai tujuan serta aktivitas yang dikerjakan (Susanti, 2015). Keadaan yang nyaman di lingkungan sekitar sekolah berdampak pada proses belajar mengajar para siswa. Dengan lingkungan belajar yang nyaman, maka proses pembelajaran sesuai dengan tujuan yang dicapai oleh lembaga pendidikan masing masing (Akkanat & Gökdere, 2018). Kinerja guru merupakan keterlibatan dari keterampilan seorang kepala sekolah untuk memengaruhi atau membantu tenaga pendidik dan tenaga administrasi dalam kegiatan yang ada di sekolah dengan mempunyai kemampuan dalam menguasai pengetahuan dan strategi pembelajaran (Dangara, 2015).

Seorang pemimpin di sekolah harus mampu menjadi seorang konsultan atau supervisor untuk memahami kebutuhan guru dan memberi alternatif pemecahannya serta memotivasi agar lebih kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerjanya (Gürsoy & Kesner, 2016). Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Nur & Dini

(2014) menjelaskan bahwa pemimpin yang ada di sekolah selain bertugas melaksanakan suatu pembinaan juga sebagai fasilitator, supervisor serta memberikan motivasi agar tenaga pendidik maksimal dalam bekerja. Kepala sekolah juga dengan ketelitiannya untuk menyediakan bahan ajar untuk guru agar apa yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ada di sekolah (Dangara, 2015). Kepala sekolah juga harus melakukan kegiatan supervisi terhadap guru untuk membantu kesulitan guru dalam proses pembelajaran (Kaneko-marques, 2015). Itulah pentingnya seorang kepala sekolah dalam melakukan kegiatan supervisi terhadap tenaga pendidik atau guru. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Nur (2018) menyatakan bahwa supervisi merupakan sesuatu kegiatan yang dilakukan pemimpin dalam memajukan keahlian seorang bagian administrasi atau tenaga pendidik dalam memecahkan masalah pembelajaran di kelas untuk pencapaian tujuan yang ada di sekolah dilakukan dengan berbagai langkah-langkah atau teknik yang secara terus menerus berkesinambungan agar lebih optimal. Nitisemito (2001) berpendapat bahwa iklim sekolah adalah semua yang ada di sekeliling para pegawai untuk menjalankan tugasnya yang ada di sekolah.

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan keterampilan manajerial seorang pemimpin di sekolah berhubungan dengan kinerja guru yaitu yang sudah dilakukan oleh Khasanah (2005) hal ini mengimplementasikan bahwa pemimpin sekolah memaksimalkan keterampilan manajerial secara konkret dan objektif dalam pengelolaan semua aktivitas di sekolah. Zainudin (2006) menunjukkan bahwa keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran memiliki hubungan dengan kinerja seorang guru. Penelitian oleh Pesireron (2007) menunjukkan bahwa kondisi suatu organisasi sekolah berhubungan terhadap kinerja guru di SMA swasta Ambon. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kaitan antara variabel keterampilan manajerial (X1) keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran (X2), iklim sekolah (X3) dengan variabel kinerja guru (Y).

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah Keterampilan Manajerial kepala Sekolah, berkorelasi dengan Kinerja Guru Sebagai Tenaga Pendidik di SMAN se-Kota Batam?
2. Untuk mengetahui Apakah Supervisi pengajaran Kepala Sekolah, berkorelasi dengan Kinerja Guru Sebagai Tenaga Pendidik di SMAN se-Kota Batam.?
3. Untuk mengetahui Apakah Iklim Sekolah berkorelasi dengan Kinerja Guru Sebagai Tenaga Pendidik di SMAN se-Kota Batam.?
4. Untuk mengetahui apakah Keterampilan Manajerial, Supervisi pengajaran Kepala Sekolah, dan Iklim Sekolah, secara bersama-sama ber-korelasi , dengan Kinerja Guru Sebagai Tenaga Pendidik di SMAN se-Kota Batam.?

TINJAUAN PUSTAKA

Ketrampilan Manajerial.

Keterampilan manajerial adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengordinasikan serta menggerakkan semua bawahan atau orang-orang yang dipimpinnya sehingga tujuan dari organisasi atau institusi dapat tercapai. Memiliki keterampilan manajerial tidak saja merupakan sebuah keharusan bagi para pemimpin organisasi atau perusahaan besar saja, tetapi juga oleh kepala sekolah sebagai pimpinan institusi sekolah.

Mulyasa (2013) menyatakan bahwa peran dan fungsi seorang kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan adalah sebagai EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator). yaitu pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, Inovator, dan pendorong. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah wajib mampu memberikan berbagai saran, pendapat, dan informasi kepada guru untuk bisa meningkatkan kreativitas dan kinerjanya dalam mengajar di sekolah.

Menurut Rivai (Utami, 2012) mengungkapkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh tersedianya manajer pendidikan yang handal. Tanpa manajer yang handal akan banyak lembaga pendidikan yang gulung tikar karena tidak berhasil memuaskan stakeholder. Oleh karena itu dalam melaksanakan amanat pemerintah untuk keberhasilan penanaman pendidikan karakter di sekolah, kepala sekolah diharapkan dapat mampu menguasai keterampilan manajerial untuk mendukung tugas dan fungsinya. namun, dalam prakteknya di lapangan tidak semua sekolah sanggup memenuhi tuntutan pemerintah dalam melaksanakan penanaman program pendidikan karakter.

Untuk itu, sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan (Mulyasa, 2013). Untuk dapat mememanajemen sumber daya sekolah dengan maksimal, menurut Pidarta (2014) diperlukan tiga macam keterampilan manajerial yaitu: keterampilan konsep, keterampilan manusiawi, dan keterampilan teknik. Wahjosumidjo (2011) mengungkapkan praktek manajerial yang termasuk dalam keterampilan konsep adalah: 1) kemampuan analisis, 2) kemampuan berfikir rasional, 3) ahli/cakap dalam berbagai macam konsepsi, 4) mampu menganalisis berbagai kejadian dan mampu memahami berbagai kecenderungan sosial, 5) mampu mengantisipasi perintah, 6) mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problematika sosial. Keterampilan teknik meliputi: 1) menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik melaksanakan kegiatan khusus dan 2) kemampuan memanfaatkan serta mendayagunakan saran dan peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut. Lalu, Perilaku hubungan manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah menurut Wahyudi (2019) adalah keterampilan yang meliputi: 1) menjalin hubungan kerjasama dengan guru, 2) menjalin komunikasi dengan guru, agar program sekolah dapat dipahami guru, 3) memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru, membangun semangat/moral guru, 5) memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, 6) menyelesaikan segala permasalahan di sekolah, 7) mengikutsertakan guru dalam

merumuskan pengambilan keputusan. 8) menyelesaikan konflik di sekolah, 9) menghormati peraturan sekolah, 10) menciptakan iklim kompetitif yang sehat diantara guru.

Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah

Danim dan Khairil, (2011) yang mengatakan bahwa supervisi pendidikan sering diartikan sebagai upaya peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran melalui bimbingan profesional oleh pengawas sekolah. Bimbingan profesional yang dimaksud yaitu memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang secara profesional dalam menjalankan tugas pokoknya yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar.

Purwanto (2014) supervisi terbagi menjadi dua yaitu supervisi umum dan supervisi pendidikan, supervisi umum berkaitan dengan supervisi yang dilakukan pada pekerjaan pekerjaan secara umum di luar kependidikan (pengajaran), seperti administrasi kantor, keuangan, kepegawaian, proyek dan sebagainya. Supervisi yang berkaitan dengan pendidikan dinamakan supervisi akademik, yaitu serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pembelajaran. Pengertian tersebut merujuk pada usaha membantu guru dalam menjalankan tugasnya sebagai sosok pembelajar. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Masaong, H.A. Kadim (2012) supervisi mengandung beberapa aspek, yaitu: 1) bersifat bantuan dan pelayanan kepada kepala sekolah, guru dan staf; 2) mengembangkan kualitas guru; 3) pengembangan profesionalan guru; dan 4) usaha memotivasi guru. Sutarsih & Nurdin (2012), juga mendukung pendapat tersebut, bahwa supervisi akademik adalah bimbingan profesional bagi guru-guru sehingga lebih mampu melaksanakan tupoksinya dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan proses pembelajaran Sahertian (2011) mengemukakan bahwa tujuan supervisi akademik memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Lebih lanjut Sahaertian (2011) terdapat delapan fungsi supervisi yaitu: (1) Mengkoordinasi semua usaha sekolah (2) Memperlengkapi kepemimpinan sekolah (3) Memperluas pengalaman guru-guru (4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif (5) Memberi fasilitas dan penilaian yang terus-menerus (6) Menganalisis situasi belajar mengajar (7) Memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada setiap anggota staf; dan (8) Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan.

Iklim Sekolah

Nitisemito (2001) berpendapat bahwa iklim sekolah adalah semua yang ada di sekeliling para pegawai untuk menjalankan tugasnya yang ada di sekolah. pendapat Hadiyanto (2016) yang mengacu pada pandangan Moos dan Arter mengemukakan bahwa, dimensi iklim sekolah meliputi aspek hubungan, aspek pertumbuhan/perkembangan individu, aspek transformasi dan pembaharuan sistem, serta aspek lingkungan fisik. Hal ini diperkuat oleh pendapat Triyanah & Suryadi (2016) mengemukakan bahwa dimensi pertumbuhan dan perkembangan individu yaitu sudut pandang yang memiliki orientasi pada tujuan utama sekolah mengenai bentuk dukungan dalam hal pertumbuhan atau perkembangan individu dan dorongan pribadi guru untuk bertumbuh dan berkembang. Kemudian aspek transformasi dan

pembaharuan sistem meliputi kebebasan pegawai, keterlibatan dalam pembuatan keputusan, pembaharuan dan tekanan kerja, serta transparansi dan monitoring. Sementara aspek lingkungan fisik disini meliputi sejauh mana lingkungan fisik sekolah bisa memberikan dukungan terhadap keinginan pelaksanaan tugas, dan dimensi ini mencakup kecukupan sumber dan kenyamanan serta ketentraman lingkungan.

Kinerja Guru

Istilah kinerja mengajar guru merupakan kinerja guru dalam meningkatkan kemampuannya melaksanakan pembelajaran di kelas. Kinerja dapat diterjemahkan dalam performance atau unjuk kerja, artinya kemampuan yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya pada tempat ia bekerja. Kinerja merupakan suatu kinerja yang esensial terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Karena itu suatu kinerja yang efektif bagi setiap individu perlu diciptakan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal. Menurut Fattah (1996) kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mencerminkan prestasi kerja sebagai ungkapan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Menurut Supriadi (1998) kinerja guru akan menjadi lebih baik, bila seorang guru memiliki lima hal yakni: 1. Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya.

Menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa 3. Bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, dan 4. Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar serta pengalamannya. Hamalik (2012) kemampuan dasar yang disebut juga kinerja dari seorang guru terdiri dari: (1) kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (3) kemampuan mengelola kelas (4) kemampuan menggunakan media/sumber belajar, (5) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) mampu melaksanakan evaluasi belajar siswa. Kinerja guru sangat terkait dengan efektifitas guru dalam melaksanakan fungsinya oleh Medley dalam Depdikbud (1984) dijelaskan bahwa efektifitas guru yaitu: (1) memiliki pribadi kooperatif, daya tarik, penampilan amat besar, pertimbangan dan kepemimpinan, (2) menguasai metode mengajar yang baik, (3) memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar, dan (4) menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar.

Widyastono (2019) berpendapat bahwa terdapat empat gugus yang erat kaitannya dengan kinerja guru, yaitu kemampuan : (1) merencanakan KBM, (2) melaksanakan KBM, (3) melaksanakan hubungan antar pribadi, dan (4) mengadakan penilaian. Suyud (2015) mengembangkan kinerja guru profesional meliputi: (1) penguasaan bahan ajar, (2) pemahaman karakteristik siswa, (3) penguasaan pengelolaan kelas, (4) penguasaan metode dan strategi pembelajaran, (5) penguasaan evaluasi pembelajaran dan (6) kepribadian.

METODE PENELITIAN

Hipotesis

Sugiono (2012,) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Ketrampilan manajerial kepala sekolah berkorelasi terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Batam.

H2 ; Supervisi Pengajaran berkorelasi terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Batam.

H3 : Iklim sekolah berkorelasi terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Batam.

H4 : Ketrampilan Manajerial, Supervisi Pengajaran dan Iklim sekolah dan secara bersama-sama berkorelasi terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Batam.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2016). Penelitian menggunakan dua variable yaitu variable independen dan dependen.

1. Variabel bebas (independen variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y).
2. Variabel bebas (independent variabel)
Variabel independen adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel terikat (Bungin, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut:
 1. Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1)
 2. Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah (X2)
 3. Iklim Sekolah (X3)

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang disebar ke seluruh sampel. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisioner yaitu peneliti terjun langsung ke Responden di SMAN yang menjadi sampel untuk menyebarkan kuisioner dan mengambilnya langsung setelah selesai diisi responden.

Teknik Analisis Data

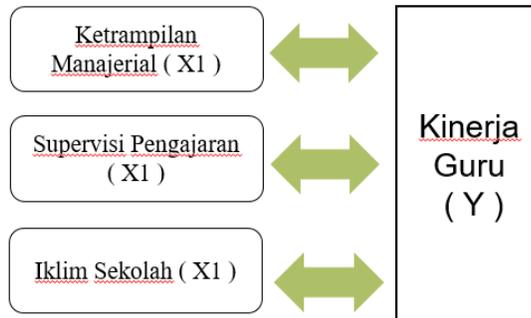
Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *statistics (Statistical Package for the Social Sciences)*.

Rancangan Penelitian, Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Penarikan sampel.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan korelasi yang bertujuan memahami adanya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat (Hadi, 2015). Selain itu, termasuk dalam penelitian deskriptif karena hanya dengan memperkirakan

variabel yang ada dalam penelitian ini tanpa memanipulasi maupun memengaruhi variabel lain. Memakai cara statistik sehingga dapat menjelaskan keadaan sebenarnya (Santoso, 2012). Serta memakai pendekatan kuantitatif yang mana sesuai dengan rancangan non-eksperimen yang mempunyai arti bahwa peneliti hanya mengkaji kenyataan yang sudah terjadi (Kee, Osman, & Ahmad, 2013). Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah hubungan yang sistematis dan sederhana.

Gambar 1 Kerangka Model Hubungan Antar Variabel



Kuesioner (angket) serta metode dokumentasi sebagai pelengkap (Magbojos, 2012). Untuk kuesioner menggunakan tipe angket tertutup yang mana setiap butir pertanyaan sudah disediakan jawaban dengan kriteria selalu, sering, jarang, jarang sekali, tidak pernah. Setiap kuesioner mempunyai tingkatan atau kategori yang diberi skor dengan menghasilkan interval kontribusi sebagai mana yang sudah disebutkan yaitu Selalu diberi skor 5, Sering diberi skor 4, Jarang diberi skor 3, Jarang Sekali diberi skor 2, Tidak Pernah diberi skor 1. Data yang terdapat diangket dibuat bentuk skor berkala interval dengan menggunakan pengkategorian variabel, sehingga diperoleh formulasi interval kurang dari 0,200 dengan kategori sangat rendah, dapat dilihat kategori nilai dari 0,200—0,399 kategori rendah, dapat dilihat dari kategori nilai 0,400—0,599 kategori cukup, dilihat kategori dari 0,600—0,799 sedangkan kategori tinggi, dapat dilihat kategorinya dari 0,800—1,00 kategori sangat tinggi. dalam menguji instrumen di atas memerlukan uji validasi instrumen dan melihat reliabilitas instrumen terdahulu agar diketahui tingkat valid atau tidaknya suatu data sebelum dilakukan pengujian. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini dimaksudkan agar memudahkan dalam menganalisis dan memahami hasil perhitungan yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 16.0. Berikut output hasil data setiap variabel sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel Keterampilan Manajerial (X1), Keterampilan Supervisi Dalam Meningkatkan Kemampuan Pengajaran (X2), Iklim Sekolah (X3), Kinerja Guru (Y)

Statistik	N	Sum	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Ketrampilan Manajerial (X1)	195	829	4.252	0.181	3.81	4.57
Supervisi Pengajaran (X2)	195	811	4.160	0.319	3.36	4.73
Iklim Sekolah (X3)	195	752	3.855	0.214	3.23	4.57
Kinerja Guru (Y)	195	823	4.218	0.145	3.87	4.57
Valid N	195					

Berdasarkan pada tabel 1 terlihat bahwa (1) rata-rata keterampilan manajerial adalah 4.252 dengan nilai standart daviasi 0.181 maka dapat dikategorikan sangat tinggi; (2) nilai rata-rata keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran sebesar 4.160 dengan standar daviasi sebesar 0.319. hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan variabel ini memiliki kualifikasi tinggi; (3) rata-rata iklim sekolah adalah 3.855 dengan nilai standar deviasinya sebesar 0.214 hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki kualifikasi tinggi; (4) dilihat dari nilai rata-rata kinerja guru 4.218 dengan nilai standar daviasi 0.145 maaka dapat dikatakan bahwa kinerja guru kecenderungan berada pada kategori sangat tinggi. Untuk menguji data memenuhi persyaratan dalam analisis menggunakan teknik yang sudah ditetapkan agar data tersebut dapat digunakan untuk perhitungan penganalisisan data dan hasilnya baik. Maka pengujian dengan syarat penganalisisan yang terdiri dari pengujian normalitas, pengujian linearitas, uji multikolinieritas serta pengujian hesterokedasitas. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS Versi 16 pada menu analyze >> non-parametric test >> sample K-S. dan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Tabel SPSS 16 Hasil Kolmogorov-Smirnov

	X1	X2	X3	Y
Kolmogorov-Smirnov Z	1.226	1.242	1.03	1.122
Asymp.sig (2-tailed)	0.99	0.91	0.239	0.161

Berdasarkan pada tabel 2, dimana untuk semua variabel nilai dari Asymp.sig. (2-tailed) berada diantara 0.90—0.250 atau dapat dikatakan $p > 0.05$ maka dapat diartikan semua data berkualifikasi normal. Sementara itu, untuk pengujian linearitas menggunakan bantuan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Linearitas

No	Nama Variabel	Probabilitas (Sig)		Keterangan
		Linearity	Kondisi (Sig<0.05)	
1	X1—Y	0.000	0.05	'Linier
2	X2—Y	0.000	0.05	'Linier
3	X3—Y	0.000	0.05	'Linier

Pada Tabel 3 menunjukkan nilai yang signifikansi semua variabel adalah 0.000 atau dapat dikatakan mempunyai nilai kategori terendah dari signifikansi 0.05 sehingga perolehan dari hasil tersebut dirangkumkan dengan kategori seluruh variabel mempunyai hubungan linier. Untuk pengujian multikolinieritas memakai program SPSS 16 sebagaimana terlihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

No	Model	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	.780	1.282
2	Keterampilan Supervisi dalam Meningkatkan Kemampuan Pengajaran	.833	1.201
3	Iklm Sekolah	.850	1.176

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil bahwa nilai VIF keseluruhan variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance memperoleh nilai yang lebih dari 0.1 maka dapat dikatakan hasil penelitian memenuhi syarat asumsi bebas uji multikolinieritas. Sementara itu, dilihat dari uji heteroskedastisitas didapat hubungan Y yang mempunyai keterkaitan dengan X1, X2, X3, sedangkan tidak menghasilkan pola yang jelas dan titik-titik menyebar ke atas dan ke bawah dari nilai 0 pada sumbu Y. dari penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, pengujian signifikansi secara simultan terlihat jelas memakai analisis varian (analysis of variance) dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows '16, yaitu melalui menu Analyze -> Regression -> Linear seperti yang dijelaskan pada hasil output Anova pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Output Anova

Anova ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.524	3	.841	102.135	.000 ^a
	Residual	1.573	191	.008		
	Total	4.097	194			
a. Predictors: (Constant), X3(Iklm Sekolah), X2(Keterampilan Supervisi), X1 (Keterampilan Manajerial) b. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)						

Berdasarkan perolehan dari perhitungan di atas, uji simultan model regresi dapat menunjukkan hasil uji F memperoleh nilai sebesar 102.135 Dengan nilai signifikansi 0.000 dan dikatakan bahwa lebih kecil terhadap nilai signifikansi 0,05. Artinya menunjukkan model regresi dapat dinyatakan layak dipakai untuk menilai bahwa kinerja guru termasuk dalam variabel terikat. Dengan begitu variabel keterampilan manajerial Kepala sekolah, keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran serta iklim sekolah sebagai (Independen) dengan cara

bersamaan adanya hubungan yang positif serta mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja guru (Dependen).

Model Summary ^b										
Model	R'	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
						R' Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.785 ^a	.616	.610		.09076	.616	102.135	3	191	.000

a. Predictors: (Constant), Meanx3 X3 (Iklim Sekolah), Meanx2 X2 (Keterampilan Supervisi), Meanx1 X1 (Keterampilan Manajerial)
b. Dependent Variable: Meany Y (Kinerja Guru)

Hasil atau output dari model summary yang ditampilkan diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 dengan skor probabilitas (Sig F Change) adalah 0.000 atau dikatakan lebih kecil dari signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru dapat dijelaskan sebesar 78,5% Dari keterampilan manajerial kepala sekolah, keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran, iklim sekolah, sedangkan sisanya (100% - 78,5% = 21,5%) dapat dikatakan bahwa dengan nilai tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan termasuk variabel yang ada dalam artikel penelitian disini. Sementara itu, Standard Error of Estimate yang ada sebesar 0,09076 yang berarti kesalahan untuk memperediksi kinerja guru sangat kecil.

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	1.373	.167		8.196	.000					
1 X1 (Keterampilan Manajerial)	.331	.041	.415	8.166	.000	.648	.509	.366	.780	1.282
X2(Keterampilan Supervisi)	.128	.022	.280	5.708	.000	.533	.382	.256	.833	1.201
X3(Iklim Sekolah)	.235	.033	.347	7.127	.000	.571	.458	.320	.850	1.176

a. Dependent Variable: Y(Kinerja Guru)

Adanya penjelasan koefisien diatas menunjukkan bahwa variabel keterampilan manajerial (X1) memperoleh nilai 8,166, signifikansi 0,000 yakni memperlihatkan bahwa mempunyai nilai yang lebih rendah dari signifikansi 0,05. Variabel keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran (X2) Memperoleh nilai 5,708, signifikansi 0,000 yang mempunyai arti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari signifikansi 0,05. Variabel iklim sekolah (X3) memperoleh nilai 7,127, signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Dapat dikatakan bahwa mempunyai arti yang menunjukkan nilai t dari setiap variabel independen secara sendiri sendiri memperoleh signifikansi lebih kecil yaitu 0,05. Sehingga dari tiap variabel independen terdapat hubungan yang positif dengan variabel dependen. Dengan demikian, dapat dimasukkan ke dalam rumus model persamaan garis Regresi yaitu: $Y = 1,372 + 0.415X1 + 0.280X2 + 0,347X3$ menunjukkan bahwa model regresi tersebut diperoleh nilai konstan sebesar 1,373. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tanpa ada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah, keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran, iklim sekolah atau dianggap konstan, maka kinerja guru sebesar 1,373. Dengan demikian, persamaan model regresi dengan variabel terikat pada penelitian ini dapat diprediksi atau diramalkan. Hubungan keterampilan manajerial (X1) dengan kinerja guru dianalisis dengan korelasi parsial dalam bantuan program Spss '16 pada menu Analyze -> correlate ->

partial. berdasarkan hasil spss tersebut dapat diketahui keterampilan manajerial (X1) dengan Kinerja.Guru (Y) dan variabel keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran (X2) dan Iklim Sekolah(X3). Hasil analisis secara partial memperoleh koefisien korelasi terdapat nilai 0,648 yang mana signifikansi menunjukkan 0,000 mempunyai arti bahwa lebih kecil daripada nilai signifikansi 0,05 sehingga Ha diterima, sedangkan Ho ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif serta signifikan antara keterampilan manajerial dengan kinerja guru. Hubungan keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran (X2) terhadap suatu kinerja guru (Y) yang terkontrol variabel keterampilan manajerial (X1) dan iklim sekolah (X3). Hasil perhitungan secara partial memperoleh koefisien korelasi dengan nilai 0,533, sedangkan signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari signifikansi 0,05 sehingga Ha diterima sedangkan Ho ditolak. Dengan demikian, diperjelas bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan anantara keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran dengan kinerja guru. Hubungan iklim sekolah (x3) dengan kinerja guru (Y) yang terkontrol variabel keterampilan manejerial (X1) dan keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran (X2). Hasil analisis secara partial memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,571, sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari signifikansi 0,05 maka Ha diterima, sedangkan Ho ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan anantara iklim sekolah dengan kinerja guru. Secara bersamaan, hubungan keterampilan manajerial (x1), keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran (X2), dan Iklim sekolah (x3) dengan kinerja guru (Y) di SMA Negeri se Kota Batam menunjukkan hasil output dari model summary bahwa antara X1, X2, X3, dengan Y memperoleh nilai R sebesar 0,785 dan nilai F Sebesar 102,135 dengan signifikansi 0.000 yang mana lebih rendah nilainya dari 0,05, maka Ho ditolak, sedangkan Ha diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif keterampilan manajerial, keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran, iklim sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Batam. Berarti secara langsung dapat diperjelas adanya nilai yang baik dari keterampilan manajerial, keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran dan iklim sekolah maka akan membuat kinerja guru semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa sesungguhnya keterampilan manajerial seorang pemimpin akan berdampak kepada keberlangsungan dari kinerja para karyawannya (Park, Yang, & Mclean, 2018).

Sumbangan efektif hubungan variabel keterampilan manajerial kepala sekolah, keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran, iklim sekolah dengan kinerja guru pada SMA Negeri se-Kota Batam. Berdasarkan pada perhitungan terdapat nilai variabel keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 26,89%, keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran dengan kinerja guru adalah sebesar 14,92%, iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 19,81%, sumbangan relatif untuk variabel keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 43,65%, keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran dengan kinerja guru sebesar

24,20% dan iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 32,15%.

PEMBAHASAN

Hasil dari nilai koefisiensi yang diperoleh keterampilan manajerial yaitu dengan nilai 0,648, signifikansi 0,000 yang mempunyai arti bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat diperjelas dengan hasil tersebut mempunyai arti bahwa memberikan hubungan yang penting kaitannya dengan usaha dalam meningkatkan kinerja guru. sedangkan keterampilan manajerial dapat memberikan sumbangan 43,65% pada kinerja guru, sedangkan 56,35% disebabkan oleh faktor lainnya. Hal ini mengimplikasikan bahwa kepala sekolah mengaktualisasikan fungsi keterampilan manajerialnya secara pasti dan objektif dalam mengelola semua aktivitas di sekolah yang dipimpinnya (Barkah, 2014). Oleh karena itu, aktivitas guru berlangsung dengan baik dan mendapat pengaruh yang baik secara efektif.

Hasil temuan penelitian mengungkapkan besarnya peranan kepala sekolah dalam mengaktifkan fungsi manajerialnya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah. dan mengenai betapa kuatnya hubungan keterampilan manajerial seorang pemimpin di sekolah serta kemampuannya dalam meningkatkan performansi kerja para staf dan guru yang sudah dipimpinnya dan kinerja guru yang efektif dimaksudkan untuk terlihat lebih aktif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dalam meningkatnya nilai belajar yang diperoleh siswa siswi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Saputra (2018) menyatakan bahwa penerapan dari keterampilan manajerial dengan adanya perpaduan dengan nilai islami berdampak pada sekolah dan dengan keadaan yang terjadi oleh guru yang belum baik kinerjanya menjadi meningkat dalam menjalankan kegiatan pengajaran yang ada di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Usman, Yusrizal, & Ibrahim, (2016) menemukan ternyata dengan adanya peningkatan keterampilan kepala sekolah terutama sesuai dengan penelitian yang tercipta pada lingkungan Madrasah Aliyah membantu para guru dalam menjalankan kinerjanya terutama pada penyusunan program kinerja guru, mengembangkan organisasi madrasah, dan melaksanakan semua kegiatan kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja para guru. Dalam mengembangkan kepemimpinan, seorang kepala sekolah perlu adanya rencana yang matang untuk menjadikan lebih fokus pada kepemimpinannya (Naidoo & Petersen, 2015).

Hasil analisis menunjukkan hubungan signifikan keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran dengan kinerja guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Batam. Koefisiensi yang diperoleh 0,533. signifikansi 0,000 yang mempunyai arti bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Maka dapat diperjelas dengan pemerolehan hasil tersebut mempunyai arti bahwa memberikan hubungan yang penting kaitannya dengan usaha dalam meningkatkan kinerja guru. serta memberikan sumbangan 24,20% pada kinerja guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Batam, sedangkan 75,8% disebabkan oleh faktor lainnya. Hal ini mengimplikasikan bahwa apabila seorang pemimpin di sekolah mengaktualisasikan keterampilan supervisi dengan jelas dan objektif dalam mengelola aktivitas di sekolah yang dipimpinnya. Akan mendapatkan aktivitas guru berlangsung dengan baik. Keahlian yang dimiliki sesuai dengan kemampuannya dan niat baik seorang pemimpin di sekolah dalam mengaktualisasikan perannya sebagai kepala sekolah

untuk melakukan kegiatan supervisi guru yang ada di sekolah dimaksudkan berdampak yang terbaik terhadap kinerja guru di sekolah.

Menurut Wahidah (2015) menjelaskan bahwa pembinaan yang diberikan untuk melihat kemampuan mengajar guru dicantumkan dalam susunan dan jadwal dalam pelaksanaan secara terperinci. Dari tahapan tersebut dilakukan oleh pemimpin yang ada di sekolah, yaitu kepala sekolah dalam melakukan supervisi guru yang ada di SMK negeri Banda Aceh bermanfaat dan berguna untuk kelangsungan kegiatan pendidik untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah melakukan kegiatan pembinaan pada guru pada setiap tahunnya. Berbeda juga pada pendapat dari Rifaldi (2014) supervisi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kemajuan seorang tenaga pengajar mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dan mempunyai arti bahwa aktivitas supervisi meningkatkan kepuasan kerja guru dan memberikan tambahan yang nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, dapat peneliti simpulkan bahwa besarnya peran dari seorang kepala sekolah dalam mengaktifkan fungsi supervisi sebagai usaha agar kinerja guru semakin meningkat. Selain itu, betapa kuatnya hubungan keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran serta kemampuannya dalam meningkatkan performansi kerja para staf dan guru yang sudah dipimpinya (Suarjana, 2012).

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif serta signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Batam, sedangkan koefisiensi menghasilkan nilai sebesar 0,571 signifikansi 0,000. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sumbangan 32,15% dengan kinerja guru SMA Negeri se Kota Batam, sedangkan 67,85% disebabkan oleh faktor lainnya. Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Adanya iklim sekolah yang dapat dikondisikan memberi rasa yang aman, nyaman, dan damai dengan begitu kemungkinan guru bekerja optimal maka akan membuat kinerja para guru menjadi lebih baik (Lidyawati, Meitriana, & Tripalupi, 2014). Sementara itu, pendapat Yuliejantiningasih (2012) menjelaskan bahwa iklim sekolah sangat berhubungan positif dengan kinerja para guru. Adanya iklim sekolah yang positif dalam meningkatkan tingkat produktivitas guru dan dapat mendorong guru untuk melakukan pembaharuan. Dengan berbagai varian cara untuk menjadikan lingkungan atau iklim sekolah menjadi kondusif, di antaranya memahami perbedaan yang terjadi di lingkungan dan menyesuaikan dengan kondisi individu untuk mencapai tujuan bersama (Ramsey, Spira, Parisi, & Rebok, 2016). Hal ini mengimplikasikan bahwa jika kepala sekolah mengaktualisasikan fungsi sekolah atau keadaan iklim sekolah secara nyata, asli dan dilihat dari objektifnya dalam mengelola semua aktivitas yang ada di sekolah yang dipimpinya. maka aktivitas guru akan secara langsung berjalan dengan baik.

Keadaan iklim sekolah yang memberikan motivasi positif kinerja para guru. Arifin (2015) menyatakan bahwa kemampuan serta keinginan terbaik dari kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi guru yang ada di sekolah dimaksudkan pada dasarnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah. penelitian ini membahas betapa kuatnya hubungan iklim sekolah dalam meningkatkan performansi kerja para

staf dan kinerja guru yang dimaksudkan membantu untuk terlihat lebih aktif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan nilai belajar siswa siswi. Hasil analisis tentang keterampilan manajerial, supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran, iklim yang ada di organisasi sekolah secara bersamaan memengaruhi dan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pendidik SMA negeri di Kota Batam. Ditunjukkan dalam analisis uji hipotesis variabel bebas dengan simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat yang mana terlihat jelas sesuai hasil output model summary menunjukkan bahwa memperoleh R square yaitu 0,785 dan nilai F 102,135 dengan signifikansi 0.000 yang mana mempunyai nilai yang terendah dari 0,05, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Semua yang sudah terlihat jelas disini menunjukkan arti keterampilan manajerial, supervisi dalam meningkatkan pengajaran, iklim sekolah memiliki hubungan yang berarti untuk meningkatkan kinerja guru. Dapat diartikan bahwa pemimpin yang ada di sekolah dalam membantu seorang guru dalam mempresentasikan pengajaran, mengevaluasi pengajaran, merencanakan pengajaran, mengelola kelas, menciptakan suasana sekolah yang nyaman, memberikan fasilitas sekolah, melaksanakan kegiatan sekolah dengan baik semuanya sudah tergolong baik. Dalam hal ini diartikan bahwa menunjukkan kondisi yang harus terwujud sebagai usaha dalam peningkatan kinerja guru, sebaliknya apabila keterampilan manajerial seorang pemimpin yang ada di sekolah, serta supervisi dalam meningkatkan pengajaran, iklim sekolah tidak efektif maka akan berdampak pada menurunnya kinerja guru terutama kinerja guru SMA negeri di Kota Batam. Sesuai dengan yang sudah dijelaskan diatas bahwa perhitungan sumbangan efektif dan relatif dari tiap-tiap variabel menjelaskan bahwasanya variabel keterampilan manajerial, supervisi dalam meningkatkan pengajaran, serta iklim sekolah dengan kinerja guru SMA negeri di Kota Batam. Dapat terlihat jelas perhitungan sumbangan efektif yaitu untuk variabel keterampilan manajerial dengan kinerja guru sebesar 26,89%, keterampilan supervisi meningkatkan pengajaran dengan kinerja guru adalah sebesar 14,92%, iklim sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 19,81%. Dari hasil tersebut dengan melihat hasil dari output analisis regresi analisis korelasi dengan melihat nilai R Square yaitu 0,616 maka diperoleh sumbangan yang relatif sebagaimana dapat diketahui hubungan mana yang akan lebih relatif setiap variabel bebas dengan variabel terikat dengan hasil perhitungan dari sumbangan relatif untuk variabel keterampilan manajerial dengan kinerja guru 43,65%, keterampilan supervisi dalam meningkatkan kemampuan pengajaran dengan kinerja guru adalah sebesar 24,20% dan iklim sekolah dengan kinerja seorang pendidik sebesar 32,15%. Semua itu memberikan makna bahwa keterampilan manajerial lebih tinggi dari kedua variabel bebas lainnya yaitu variabel supervisi dalam meningkatkan pengajaran, iklim sekolah dengan nilai 43,65%. bahwa memiliki hubungan yang lebih tinggi untuk memajukan kinerja pendidik yang lebih baik lagi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajerial dapat membantu seorang guru dalam mempresentasikan pengajaran, mengevaluasi pengajaran, merencanakan pengajaran, mengelola kelas, menciptakan suasana sekolah yang nyaman, memberikan fasilitas sekolah, melaksanakan kegiatan sekolah dengan baik lebih yang mana lebih dominan hubungannya. Sependapat dengan penjelasan bahwa sebuah iklim yang

begitu penting dalam kegiatan yang efektif bagi sekolah (Ghunbyin, 2002). Hal ini menggambarkan bahwa kondisi yang harus terwujud untuk usaha dalam peningkatan kinerja seorang guru. Supervisi dalam meningkatkan pengajaran serta iklim sekolah juga mempunyai pengaruh dalam memperbaiki peningkatan terhadap kinerja seorang pengajar SMA Negeri di Kota Batam, namun tidak lebih dominan dari keterampilan manajerial kepala sekolah. Hal ini mengimplikasikan bahwa jika pemimpin dalam sekolah menjalankan fungsi dari keterampilan manajerialnya secara langsung dalam mengelola semua aktivitas di sekolah yang dijalankannya sehingga aktivitas guru dapat berlangsung dengan baik dan mendapatkan dukungan secara efektif pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja guru di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis serta hasil yang dibahas secara deskriptif dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, adanya hubungan yang signifikan dan positif serta kuat keterampilan manajerial, dengan kemampuannya dalam meningkatkan kemampuan kerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dipimpinnya. Serta meningkatkan kinerja guru yang efektif dimaksudkan untuk terlihat lebih aktif dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan nilai belajar yang didapatkan siswa siswi. Kedua, adanya hubungan yang positif keterampilan supervisi dengan kinerja guru oleh karenanya dapat diungkapkan bahwa besarnya peran seorang pemimpin di sekolah dalam mengaktifkan fungsi supervisi sebagai usaha menjadikan kinerja guru menjadi lebih baik lagi. Ketiga, adanya hubungan yang positif iklim sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Batam. Ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim sekolah akan berdampak kepada tingginya kinerja guru. Demikian sebaliknya semakin tidak kondusif iklim sekolah maka berdampak pada rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Keempat, terdapat hubungan secara bersama-sama (simultan) keterampilan manajerial, keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran, serta iklim sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Batam. menjelaskan bahwa seorang pemimpin terutama yang ada di sekolah dalam membantu seorang guru dalam mempresentasikan pengajaran, mengevaluasi pengajaran, merencanakan pengajaran, mengelola kelas, menciptakan suasana sekolah yang nyaman, memberikan fasilitas sekolah, melaksanakan kegiatan sekolah dengan baik semuanya menunjukkan kondisi yang seharusnya akan terwujud sebagai usaha dalam peningkatan kinerja guru. Dengan memperhatikan keterampilan manajerial kepala sekolah, keterampilan supervisi dalam meningkatkan pengajaran serta iklim sekolah dengan efektif dan sebaliknya apabila keterampilan manajerial, supervisi dalam meningkatkan pengajaran, iklim sekolah tidak efektif maka akan berdampak pada menurunnya kinerja guru terutama di SMA Negeri se-Kota Batam.

SARAN

Sesuai dengan kesimpulan diatas dapat disarankan dalam beberapa hal di antaranya bagi kepala dinas pendidikan di Kota Batam diharapkan dapat dibuat sebagai rujukan atau referensi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan langsung dengan kinerja guru dengan melihat keadaan keterampilan manajerial, keterampilan supervisi, serta iklim sekolah yang sangat berhubungan secara langsung dengan kinerja guru, bagi kepala sekolah terutama kepala sekolah SMA

negeri se Kota Batam sebagai manajer sekolah sekaligus sebagai seorang supervisor hendaknya sesuai dengan hasil analisis dalam pembahasan disini yang menjelaskan keterampilan manajerial dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan pengajaran, serta iklim sekolah mempunyai hubungan yang positif dalam meningkatkan kinerja pengajar. Oleh karenanya hasil penelitian disini dapat dijadikan referensi dalam melakukan kegiatan supervisi serta meningkatkan kemampuan dalam keterampilan manajerial seorang pemimpin yang ada di sekolah terutamanya. serta meningkatkan iklim sekolah agar terlihat nyaman bagi seorang guru dalam kegiatan mengajar serta siswa dalam belajar. Bagi para guru dari hasil penganalisisan dapat dibuat sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Karena kinerja seorang pengajar memengaruhi proses meningkatkan pembelajaran siswa yang ada di kelas. Bagi para pembaca hasil yang ada dipenelitian diharapkan menambah pengetahuannya khusus dalam bidang manajemen Pendidikan. Bagi para peneliti lainny diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitiannya mengenai kinerja guru yang berhubungan dengan variabel lain atau belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdalraof, S., & Yossef, M. (2017). Efficiency of Personal and Administrative Skills for Managerial Leadership on Administrative Creativity at Najran University. *Journal of Education and Practice*, 8(6), 113–122.
- [2] Lickona, Thomas. (2013). Pendidikan karakter, panduan lengkap mendidik siswa menjadi pintar dan baik. Bandung: Nusa Media
- [3] Mulyasa. (2013). Menjadi kepala sekolah professional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Akkanat, Ç., & Gökdere, M. (2018). The Effect of Academic Involvement and School Climate as Perceived by Gifted Students in Terms of Talent, Creativity, and Motivation in Science, 6(6), 1167–1174. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060606>
- [5] Al-Hothali, H. M. (2018). Ethics of the Teaching Profession among Secondary School Teachers from School Leaders' Perspective in Riyadh. *International Education Studies*, 11(9), 47–63. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n9p47>
- [6] Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- [7] Barkah, J. (2014). Meningkatkan Kinerja Guru melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Madrasah. *Sosio e-Kons*, 6(1), 30-40.
- [8] Dangara, Y. (2015). The Impact of Instructional Supervision on Academic Performance of Secondary School Students in Nasarawa State. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 160–168.
- [9] Gürsoy, E., & Kesner, J. E. (2016). Clinical Supervision Model in Teaching Practice: Does it Make a Difference in Supervisors Performance ?. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(11), 61-76.
- [10] Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- [11] Kay, K., & Education, N. (2017). The Views of Educational Supervisors on Clinical Supervision. *Journal of Education and Practice*, 8(21), 159–168.
- [12] Rakhmawati, Wiyono, Sultoni, Keterampilan Manajerial Kepemimpinan... 1688
- [12] Kee, C. P., Osman, K., & Ahmad, F. (2013). Challenge in Enhancing the Teaching and Learning of Variable Measurements in Quantitative Research, 6(6), 15–22. <https://doi.org/10.5539/ies.v6n6p15>
- [13] Khun-inkeeree, H. (2019). Effects of Teaching and Learning Supervision on Teachers Attitudes to Supervision at Secondary School in Kubang Pasu District , Kedah, 12(1), 1335–1350.
- [14] Lidyawati, N. K. A., Meitriana, M. A., & Tripalupi, L. E. (2014). Pengaruh Perkembangan Profesi, Iklim Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- [15] Magbojos, C. R. (2012). Managerial Skills Development of Selected Private Institutions of Higher Learning in Batangas, Philippines, 3(July), 141–167.
- [16] Morgan, G. B., Hodge, K. J., Trepinski, T. M., & Anderson, L. W. (2014). The Stability of Teacher Performance and Effectiveness: Implications for Policies Concerning Teacher Evaluation, 22(1068–2341), 1–21.
- [17] Mulyadi, E. (2016). The Analysis of Social Teachers' Performance in the Senior High Schools of Ciamis Regency, 7(24), 6–14.
- [18] Naidoo, P., & Petersen, N. (2015). Towards a Leadership Programme for Primary School Principals as Instructional Leaders. *South African Journal of Childhood Education*, 5(3), 1–8.
- [19] Nur, D. (2018). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, 1, 213–221.
- [20] Nur, I., & Dini, M. (2014). Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Jepara Kota Lampung Timur.
- [21] Omemu, F. (2017). Correlates of Effective Instructional Supervision in Bayelsa State Secondary Schools. *World Journal of Education*, 7(4), 40-49. <https://doi.org/10.5430/wje.v7n4p40>
- [22] Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). School Climate: Perceptual Differences between Students, Parents, and School Staff, 27(4), 629–641. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1199436>
- [23] Rifaldi, M. A. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest se-BatammSurabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 122–133.
- [24] Susanti, B. H. (2015). Kontribusi Kompetensi Kerja Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru Taman Kanak Kanak. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 21(2), 107-114.
- [25] Turan, Z. (2019). Supervision on Early Intervention Practices for Teachers of the Deaf. *Educational Research and Reviews*, 14(11), 388–396. <https://doi.org/10.5897/ERR2019.3717>
- [26] Usman, K., Yusrizal, I., & Ibrahim, S. (2016). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MAN 1 Takengon. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(3), 30–40.

- [27] Wahidah, S. (2015). Pelaksanaan Supervisi Pengajaran oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Banda Aceh, 3(1), 126–134.
- [28] Wahyudi, T. N. (2016). Peran Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dalam Mempromosikan Guru Pembelajaran untuk Meningkatkan Profesional Guru. Seminar Nasional Pendidikan, (2015), 97–104.
- [29] Suarjana, I. W. (2012). Kinerja Guru Dalam Hubungan dengan Persepsi Guru terhadap Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Sikap Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati. *Jurnal Administrasi Pendidikan UNDIKSHA*, 1–18.
- [30] Wenno, I. H. (2017). Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala, 10(1), 233–244. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n1p233>
- [31] Yuliejantiningasih, Y. (2012). Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(8), 239–256.
- [32] Zainudin. (2006). Hubungan Keterampilan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pengajaran, Mengembangkan Kurikulum dan Mengembangkan Staf dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Lamongan. Tesis tidak diterbitkan. Universitas Negeri Malang, Malang. 1(21), 28–50.