

KINERJA GURU SD DI KECAMATAN SLAWI

Suatu tinjauan aspek Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Fasilitas Pembelajaran

Nanik Wahyu Indriasih
Sekolah Dasar Negeri 1 Slawi

Abstract: *The main objectives of this study are 1) to analyze the contribution of teacher's perception of headmaster's leadership, job ethics, and learning facilities altogether on state elementary school teacher's performance in Sub-District of Slawi, 2) to analyze the contribution of teacher's perception of headmaster's leadership on state elementary school teacher's performance in Sub-District of Slawi, 3) to analyze the contribution of job ethics on state elementary school teacher's performance in Sub-District of Slawi, 4) to analyze the contribution of learning facilities on state elementary school teacher's in Sub-District of Slawi, and 5) to analyze the variable which dominantly contributes on state elementary school teacher's performance in Sub-District of Slawi. A quantitative approach is used in this study. The location of the study is in all state elementary schools of Slawi Sub-District, Tegal Regency. Population number of this study are 190 teachers of state elementary schools in Sub-District of Slawi. The sample of this study are 127 teachers selected with a sampling technique based on Isaac and Michaels's empiric formula. Data are collected by doing a documentation of library research and using questionnaires. Data are analyzed using regression analysis. Based on data analysis results and previous discussion, it could be concluded that 1) teacher's perception of headmaster's leadership, job ethics, and learning facilities simultaneously affect positively and significantly on state elementary school teacher's performance in Sub-District of Slawi 74.5%. This is shown by acquirement of rest result F with $\alpha = 5\%$. 2) Teacher's perception of headmaster's leadership partially contributes positively on teacher's performance of state elementary schools in Sub-District of Slawi 8.78%. This is shown by acquirement of rest result t with $\alpha = 5\%$. 3) Job ethics partially contributes positively on teacher's performance in Sub-District of Slawi 59.54%. This is shown by acquirement of rest result t with $\alpha = 5\%$. 4) Learning facilities partially contributes positively on teacher's performance of state elementary schools in Sub-District of Slawi with 6.20%. This is shown by acquirement of rest result t with $\alpha = 5\%$. 5) Result of assumption test classical indicates that regression model do not experience of classic assumption problem or diffraction so that can be expressed by BLUE (Best, Linear, Unbiased, and Estimator).*

Keywords: *leadership, job ethics, learning facilities, teacher's performance*

Pendahuluan

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas maka diperlukan profil guru yang memiliki profesional yang sangat baik dan, mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme untuk meningkatkan kinerja. Dalam kaitan ini, Usman (2006: 7-8) mengemukakan bahwa guru yang dibutuhkan adalah guru yang mampu dan siap berperan secara profesional dalam dua lingkungan besar yaitu lingkun-

gan sekolah dan lingkungan masyarakat. Dibeberapa negara telah memperkenalkan "Standar Profesional untuk guru dan Kepala sekolah", misalnya di USA dimana *National Board of Professional teacher Standards* telah mengembangkan standar dan prosedur penilaian berdasarkan pada 5 (lima) prinsip dasar (Depdiknas, 2005) yaitu 1) Guru bertanggung jawab (committed to) terhadap siswa dan belajarnya; 2) Guru mengetahui materi ajar yang mereka ajarkan dan bagaimana mengajar materi tersebut kepada siswa; 3) Guru bertanggung

gung jawab untuk mengelola dan memonitor belajar siswa; 4) Guru berfikir secara sistematis tentang apa-apa yang mereka kerjakan dan pelajari dari pengalaman.

Adapun harapan masyarakat terhadap kinerja guru yang sedemikian tinggi belum dapat dipenuhi oleh dunia pendidikan di Indonesia. Dalam kenyataannya, kinerja guru masih jauh dari harapan, hal ini didasarkan

pada fakta-fakta yang ada. Data Balitbang Tahun 2004 menyebutkan bahwa persentase guru yang tidak layak mengajar masih cukup tinggi, pada jenjang SD yaitu sekitar 609.217 orang (49.3%), jenjang SMP yaitu sekitar 167.643 orang (35.9%), jenjang SMA yaitu sekitar 75.684 orang (32.9%) dan jenjang SMK yaitu sekitar 63.961 orang (43.3%) baik pada sekolah negeri maupun swasta.

Tabel 1.1 Data Guru dan Kepala Sekolah Menurut Kelayakan Mengajar

No.	Jenjang Pendidikan		Negeri	%	Swasta	%	Jumlah	%
1.	SD	a. Layak	584.395	47.3	41.315	3.3	625.710	50.7
		b. Tidak Layak	558.675	45.2	50.542	4.1	609.217	49.3
	Jumlah		1.143.070	92.6	91.857	7.4	1.234.927	100
2.	SMP	a. Layak	202.720	43.4	96.385	20.7	299.105	64.1
		b. Tidak Layak	108.811	23.3	58.832	12.6	167.643	35.9
	Jumlah		311.531	66.7	155.217	33.3	466.748	100
3.	SMA	a. Layak	87.379	38.0	67.051	29.1	154.430	67.1
		b. Tidak Layak	35.424	15.4	40.260	17.5	75.684	32.9
	Jumlah		122.803	53.4	107.311	46.6	230.114	100
4.	SMK	a. Layak	27.967	19	55.631	37.7	83.598	56.7
		b. Tidak Layak	20.678	14	43.283	29.3	63.961	43.3
	Jumlah		48.645	33	98.914	67	147.556	100

Sumber: Balitbang Depdiknas, 2009

Adapun fakta lain bahwa dunia pendidikan di Indonesia secara kuantitatif masih kekurangan tenaga kependidikan. Berdasarkan data Direktorat Tenaga Kependidikan, khusus guru di Indonesia untuk tahun 2005 masih terdapat kekurangan tenaga guru sebesar 218.838 (Depdiknas, 2006). Hasil studi Internasional yang dilakukan oleh organisasi *Internasional Education Achievement* menunjukkan bahwa berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru antara lain: 1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, 2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru,

3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan dan 4) Kesejahteraan guru yang belum memadai.

Khususnya pada pendidikan dasar sangat dibutuhkan kinerja guru yang tinggi untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan dasar di Indonesia. Karena adanya tuntutan yang ditunjukkan dari adanya upaya yang dilakukan oleh PBB melalui Forum Pendidikan Dunia (*World Education Forum*) yang berlangsung di Dakar pada tahun 2000 untuk mewujudkan terselenggaranya pendidikan dasar yang berkualitas bagi seluruh penduduk dunia pada tahun 2015 (Coulson, 2003: 2)

Berdasarkan pengamatan, banyak guru

sekolah dasar di Kecamatan Slawi yang masih belum layak untuk mengajar. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyak guru SD di kecamatan slawi yang belum mempunyai ijazah strata 1, sehingga mereka dalam melaksanakan tugas terganggu karena banyak dari mereka yang masih mengikuti kuliah di Universitas Terbuka. Dinas Pemuda dan Olah Raga (Dikpora) Kabupaten Tegal menyatakan angka kelulusan UN Tahun 2009 ini yang belum memenuhi target yang diungkapkan melalui radar tegal. (Radar tegal, Maret 2009)

Fenomena lain yang terjadi di Kabupaten Tegal ratusan bangunan gedung SD/MI dan SMP di Kabupaten Tegal dinilai tak layak dipergunakan sebagai sarana Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Pasalnya, ratusan bangunan gedung sekolah itu sebagian besar sudah rusak Hal itu dikatakan Ketua Komisi D DPRD Kabupaten Tegal, (Radar tegal, Februari 2009)

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada SD di Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal yang sudah diuraikan diatas, maka sangat perlu untuk menganalisis kinerja dari guru SD di Kecamatan Slawi. Dalam hal ini kita menghubungkan faktor-faktor yang mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja guru seperti yang sudah dijelaskan diatas yaitu tentang persepsi kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran.

Istilah kinerja terjemahan dari bahasa inggris yaitu *performance* atau *job performance*, yang memiliki salah satu enty yaitu "*thing done*"(sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara, 2005: 67)

Kinerja adalah gambaran mengenai angka penciptaan pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi. Menurut Sugiyono (2007: 235) terdapat tujuh indikator kinerja. Indikator tersebut meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja,

etika kerja, kreatifitas kerja, pengetahuan kerja, kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dan tanggungjawab terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Robbin (2006: 169) persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Dalam hal ini persepsi yang dimaksud adalah pandangan/penilaian guru berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Nawawi (2004: 26) mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan orang-orang didalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Prinsip-prinsip kepemimpinan yang secara umum berlaku, yaitu: 1) Konstruktif, artinya kepala sekolah harus mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. 2) Kreatif, artinya kepala sekolah harus selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya. 3) Partisipatif, artinya mendorong keterlibatan semua pihak yang terkait dalam setiap kegiatan sekolah. 4)Kooperatif, artinya mementingkan kerjasama dengan staf dan pihak lain dalam melaksanakan setiap kegiatan, 5) Delegatif, artinya berupaya mendelegasikan tugas kepada staf, sesuai dengan deskripsi jabatan serta kemampuan mereka. 6) Integratif, artinya selalu mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga dihasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah, 7) Rasional dan obyektif, artinya dalam melaksanakan tugas atau bertindak, selalu berdasarkan pertimbangan rasional dan obyektif, 8)Pragmatis, artinya dalam menetapkan kebijakan atau target, kepala sekolah harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki sekolah, 9) Keteladanan, artinya dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dapat menjadi contoh yang baik. 10) Adaptabel dan fleksibel, artinya kepala sekolah harus dapat beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan situasi kerja yang

memudahkan staf untuk beradaptasi.

Budi Paramita “Masalah Kesenjangan Budaya dan Manajemen di Indonesia”, dalam *Majalah Manajemen dan Usahawan Indonesia* edisi November-Desember 1986 mendefinisikan Budaya Kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. (Taliziduhu, 2005: 208)

Menurut Budi Paramita dalam Taliziduhu (2005: 208) budaya kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan.

Perilaku menentukan cara bagaimana seseorang menggunakan alat kerjanya. Seorang yang berperilaku teliti dan hati-hati menggunakan alat yang tepat dengan cara yang benar ketika bekerja. Perilaku dapat diamati atau diukur, karena perilaku terlihat melalui penampakan (peragaan)nya yang ajeg dan terdapat dimana-mana, baik melalui gerak, tanda-tanda, simbol, bahasa, serta melalui alat, sarana yang digunakan di dalam lingkungan kerja tertentu (Taliziduhu, 2005: 213-214).

Fasilitas pembelajaran mengacu pada sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah. Sarana pendidikan menurut Mulyasa (2005: 49) adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan. Bentuk dari sarana dan prasarana pendidikan meliputi gedung, ruangan kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran. Adapun prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang

proses pendidikan atau pembelajaran. Bentuk prasarana tersebut meliputi halaman, kebun, taman sekolah dan akses menuju sekolah lain. Sedangkan Djamarah (2005: 184) menjelaskan bahwa alat dalam pembelajaran yaitu apa saja yang dapat dijadikan sebagai perantara untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi proses belajar mengajar. Menurut Tim Penyusun Pedoman Pembakuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Arikunto, 2008: 273), yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien.

Standar sarana dan prasarana sekolah di Indonesia diatur melalui Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Hal ini didasarkan adanya pertimbangan untuk menetapkan standar pendidikan di tingkat SD/MI harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan secara nasional yaitu memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM). Standar pelayanan minimal tersebut merupakan acuan dasar dan normatif yang memuat kriteria dan persyaratan minimal penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Ketentuan tentang standar pelayanan minimal (SPM) diatur melalui keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 129 a / u /2004 tentang Standar Pelayanan Minimal bidang pendidikan.

Kaitannya dengan standar penyelenggaraan pendidikan persekolahan, perlu dipaparkan beberapa hasil penelitian terkait, seperti Penelitian tentang kualitas guru dilakukan oleh Whitfield (2004: 43-50) <http://www.proquest.umi.com> diakses tanggal 20 maret 2008. Berdasarkan tulisan yang disusun Whitfield dan Klug atas hasil laporan *Nasional Council for Accreditation of teacher Education* (NCATE) mengenai kriteria pengukuran terhadap lembaga pendidikan guru dijelaskan bahwa menghadapi abad 21 diper-

lukan tenaga-tenaga guru yang dapat menjalankan fungsi sebagai “*Healers*”.

Johnston dan Caldwell (Wilkins, 2003: 14). Dengan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi pembelajaran, memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan sekolah sebagai organisasi pembelajaran memberikan peranan positif terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam hal fleksibilitas peranan antara pimpinan tim dan anggota tim.

Hanushek (2005: 297-327). Hanushek dan Raymond mengkaji tentang akuntabilitas sekolah dan hubungannya dengan kinerja siswa. Menurut Hanushek dan Raymond, dikatakan bahwa salah satu upaya menciptakan akuntabilitas sekolah adalah meningkatkan kinerja guru melalui supervisi atau pengawasan yang ketat akan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga meningkatkan kualitas sekolah. Hal ini pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja siswa.

Leung (2005: 79-91) & Leung, dkk., meneliti tentang pengaruh fasilitas sekolah terhadap perilaku kinerja guru. Fasilitas sekolah diukur berdasarkan 12 aspek yang meliputi: Manajemen ruang, alokasi tempat duduk, ruangan umum, pemandangan luar ruangan, pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, fasilitas mengajar, tanaman dalam ruangan, kebisingan, privasi dan keamanan.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dan tujuan penelitian ini, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain kausal

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan guru SD yang ada di kecamatan Slawi yang jumlahnya 190 orang yang tersebar di 22 SD. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008: 81). Jumlah sampel penelitian ini se-

banyak 127 SD di kecamatan Slawi guru yang diambil dari populasi sebanyak 190 guru SD di Kecamatan Slawi. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang semua anggota populasi memiliki hak untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2008: 87).

Data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode angket yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Adapun teknik analisis data menggunakan Regresi Multipel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil perhitungan dengan bantuan komputasi program SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.998 + 0.146X_1 + 0.695 X_2 + 0.062 X_3$$

Artinya apabila tanpa adanya X_1 , X_2 , dan X_3 maka Kinerja Guru akan mempunyai nilai sebesar 5.998. Koefisien X_1 sebesar 0.146 artinya apabila terjadi peningkatan X_1 (Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah) sebesar satu satuan maka Y (Kinerja Guru) akan mengalami peningkatan sebesar 0.146 satuan. Koefisien X_2 sebesar 0.695 artinya apabila terjadi peningkatan X_2 (Budaya Kerja) sebesar satu satuan maka Y (Kinerja Guru) akan mengalami peningkatan sebesar 0.695 satuan. Koefisien X_3 sebesar 0.062 artinya apabila terjadi peningkatan X_3 (Fasilitas Pembelajaran) sebesar satu satuan maka Y (Kinerja Guru) akan mengalami peningkatan sebesar 0.062 satuan.

Akurasi hasil persamaan regresi tersebut dalam aplikasinya, diuji tingkat signifikansi ketepatan parameter penduga dan ketepatan model. Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam penerapan model regresi ini, seperti Normalitas sebaran data, Non-multikolinieritas, Linearitas hubungan antar variabel bebas dan terikat, serta uji homoskedastisitas-

nya telah dinyatakan signifikan, dan memberi peluang untuk penerapan regresinya.

Adapun secara berturut-turut uji aplikasi model regresi tersebut:

1. Uji Ketepatan Parameter *estimate* (penduga)

T-tabel pada α 5%, dengan $df=127-4=123$, adalah 1,657, dan α 1% sebesar 2,357, α 10% sebesar 1,288. Berdasarkan hasil pengujian t-test diperoleh t_{hitung} dari masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 .

a. Variabel Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik uji t dengan taraf signifikansi 5% diperoleh t_{hitung} sebesar 2.413; P.value (sig.) sebesar 0,017, dan koefisien regresi 0,146. Karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru.

b. Variabel Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian statistik uji t dengan taraf signifikansi 5% diperoleh t_{hitung} sebesar 12.47; P.value (sig.) sebesar 0,00 dan koefisien regresi 0.695. Karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh positif signifikan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru. Artinya bila variabel Budaya Kerja (X_2) meningkat maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan.

c. Variabel Fasilitas Pembelajaran (X_3)

Berdasarkan hasil pengujian statistik uji t dengan taraf signifikansi 5% diperoleh t_{hitung} sebesar 2.629 ; P.value (sig.) sebesar 0,01 dan koefisien regresi 0.062. Karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh Fasilitas Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja Guru . Artinya bila variabel Fasilitas Pembelajaran (X_3) meningkat maka Kinerja Guru juga akan meningkat.

1. Uji Ketepatan Model (*Goodnes Of Fit*)

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Print out hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 11.5 menunjukkan bahwa R^2 senilai 0.745 artinya 74.5% variabel independen dapat menjelaskan Kinerja Guru. Sisanya 25.5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

b. Uji F (uji serempak atau signifikansi simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independent) yang dijadikan model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui $F_{hitung} = 120.041$, Ternyata besarnya F_{hitung} lebih besar dari F-tabel atau 120.041 > 2.68 . Berarti hipotesis yang diterima adalah hipotesa alternatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persepsi guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Fasilitas Pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Persepsi guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Fasilitas Pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja guru. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0.745 artinya dukungan Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran sebesar 74.5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Seperti pada hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi bisa ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu Hughes, 1991). Serta terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa hubungan antar guru dan motivasi mempengaruhi kinerja guru (Leithwood, 2004).

Dalam penelitian ini Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Kelley (2007) bahwa kinerja guru (*teacher's Performance*) dipengaruhi oleh

faktor kepemimpinan (*Leadership*), Iklim sekolah (*school climate*) dan Kepemimpinan efektif (*effective leadership*).

Variabel Budaya Kerja, berdasarkan hasil analisis secara parsial memiliki kontribusi positif terhadap kinerja guru SD N di Kecamatan Slawi. Penelitian lain yang berkaitan dengan budaya organisasi pembelajaran dilakukan oleh (Wilkins, 2003: 14-26) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah sebagai organisasi pembelajaran memberikan peranan positif terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam hal fleksibilitas peranan antara pimpinan tim dan anggota tim.

Dalam penelitian ini faktor yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah variabel budaya kerja karena pada kenyataannya SD di Kecamatan Slawi mempunyai lingkungan yang kondusif, terbebas dari ancaman-ancaman yang berupa gangguan fisik. Suasannya sangat kondusif terhadap belajar mengajar. Semua kegiatan menunjang terciptanya budaya sekolah yang kondusif. Seluruh warga sekolah selalu mengkomunikasikan suatu "rasa bangga terhadap sekolahnya" apabila sedang berbicara tentang sekolahnya. adanya rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang kuat diantara warga sekolah yaitu kepala sekolah, guru, karyawan, siswa dan orang tua siswa.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal, adalah fasilitas pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Leung (2005 : 43-50) meneliti tentang pengaruh fasilitas sekolah terhadap perilaku kerja guru. Fasilitas sekolah diukur berdasarkan 12 aspek yang meliputi: Manajemen ruang, alokasi tempat duduk, ruangan umum, pemandangan luar ruangan, pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, fasilitas mengajar, tanaman dalam ruangan, kebisingan, privasi dan keamanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua aspek fasilitas sekolah mempunyai dampak signifikan terhadap perilaku kinerja guru. Pengertian berpengaruh ini adalah bahwa semakin tinggi fasilitas pembelajaran yang disediakan maka

semakin tinggi pula kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal.

Fasilitas di dalam ruang bekerja yang digunakan untuk mendukung tugas sehari-hari guru, tempat duduk area, dan ruang untuk umum dapat meningkatkan kooperasi, interaksi, dan keramah-tamahan antar para guru. Suatu pandangan yang baik di luar dapat melepaskan tekanan, mendorong pemikiran untuk berinspirasi, menyegarkan energi, tingkatkan prakarsa, dan meningkatkan aktivitas. Pencahayaan sesuai, ventilasi, dan temperatur dapat tingkatkan konsentrasi, *clear-headedness*, aktivitas, kreativitas, dan prakarsa. Fasilitas pengajaran cukup membantu para guru untuk mempersiapkan material mengajar, menyediakan kendali suara gaduh untuk para guru yang mencegah gangguan (Ofoegbu, 2004). Karena fasilitas pembelajaran merupakan alat bantu untuk mempermudah guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuannya. Sehingga dengan meningkatnya fasilitas pembelajaran yang disediakan akan meningkatkan kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh beberapa kesimpulan. Dari penelitian ini diperoleh lima kesimpulan.

- 1) Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD N di Kecamatan Slawi sebesar 74.5 %. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan uji F dengan taraf signifikansi 5%.
- 2) Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara parsial memiliki kontribusi positif terhadap kinerja guru SD N di Kecamatan Slawi sebesar 8.78%. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t dengan taraf signifikansi 5%.
- 3) Budaya kerja secara parsial memiliki kon-

- tribusi positif terhadap kinerja guru SD N di Kecamatan Slawi sebesar 59.54%. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t dengan taraf signifikansi 5%.
- 4) Fasilitas pembelajaran secara parsial memiliki kontribusi positif terhadap kinerja guru SD N di Kecamatan Slawi sebesar 6.20%. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t dengan taraf signifikansi 5%.
- 5) Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami bias atau masalah asumsi klasik sehingga dapat dinyatakan BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*)

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknik dan Kejuruan*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Sebelas Maret University Press.
- Coulson, 2003. *Word Education Forum*. <http://www.pqums.umi.com> (diakses 2 Januari 2009)
- Danim, Sudarwan. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamarah. 2004. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2006. *Panduan Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta.
- Dewi. 2008. *Pengembangan Karier Guru*. (<http://dewi-cjt.blogspot.com/2008/07>) didownload tanggal 20 Maret 2009.
- Ghozali, imam.2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, imam.2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanushek, Eric A., and Margareth E. Raymond. 2005. *Does School accountability lead to improved students performance? Journal of Policy Analysis and Manajemen* Vol.24 No.2, 2005, pp:297-327.
- Hadi, S . 2000. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Isjoni. 2007. *Kinerja Guru*. www.Pendidikannetwork.com (diakses 4 Februari 2009).
- Isjoni. 2008. *Bersinergi dalam Perubahan Menciptakan Pendidikan Berkualitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kelley, Robert C., Bill Thorton, and Richard Daughherty. 2005. *Relationships between measures of Leadership and School Climate*. Education Chula Vista: fall 2005. Vol.125. pp:17-25
- Komariah,Aan. 2005. *Visionari leadership menuju sekolah efektif*. Bandung Bumi Aksara.
- Kurniati, W. O. 2005. *Hubungan Antara Minat Terhadap Pengembangan Karir dengan Perilaku Proaktif pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng*. Jurnal Psikologi UNDIP. Vol. 2 No. 2.

- Leung, Mei-Yung, John K.W.Chan, and Zhaohong Wang. 2005. *Impact of School Facilities on Working Behavior of Teachers*.
- Mangkunegara.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moedjiarto. 2006. *Sekolah Unggul*. Jakarta: Duta Graha Pustaka.
- Mulyasa, E. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005 *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya..
- Nana. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Namawi, Handari. 2006.*Manajemen Strategik Organization Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ofoegbu, F.I.2004. *Teacher Motivation: a faktor for classrom effectiveness and school improvement in Nigeria..* College Student Journal. Mar 2004 Vol. 38 Issue 1, p81-89, gp, 2 charts
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.Inc
- Sedarmayanti. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN Press.
- Sugiyono.2007.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar teguh. 2004. *Memahami Good Governmance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Surya, M 2002. *Antara Harapan, Kenyataan, dan Keharusan*. Jakarta: Grasindo.
- Surya. 2003. *Percikan Perjuangan Guru*: Semarang: CV.Aneka Ilmu.
- Sutarto. 2002. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Teguh. 2004. *Cara Mudah Melakukan Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Timpe, Dale A. 2004. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*. Terjemahan. Jakarta: LP3S.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada..
- Whitfield, Patricia T., and Beverly J. Klug.2004. *Teachers as “Healers”. 21stCentury Possibility? Or necessity? Multicultural Perspectives Vol.6.2004, pp43-50*.
- Wilkins, Raphael. 2003. *Schools as Organizations: Some Contemporary Issue*.
- Yulk,Gay.2005.*Kepemimpinan dalam Organisasi*.Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Zamroni. 2001. *Pendidikan untuk Demokrasi: Tantangan Menuju Civil Society*. Yogyakarta: Bigraf.