



PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KECAMATAN KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS

Ratna Uli¹, Sutrisni Andayani² Handoko Santoso^{3*}

^{1,2,3*}Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: ratnauli9999@gmail.com¹⁾
trismath.andy@gmail.com²⁾
handoko.umm@gmail.com^{3*)}

Abstrak

Dalam melaksanakan usaha peningkatan mutu pendidikan Departemen Pendidikan Nasional memberika kebijakan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Tempat penelitian dilakukan di SMA Negeri yang terdapat di Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 111 guru masing-masing; 50 orang guru di SMA Negeri 1 Kota Agung, 36 orang Guru di SMA Negeri 2 Kota Agung dan 25 orang di SMA Muhammadiyah Kota Agung. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisoner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Budaya sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 0,328. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Budaya Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

In carrying out efforts to improve the quality of education, the Ministry of National Education provides policies to continuously improve the quality of human resources. The purpose of this study was to determine the effect of academic supervision and school culture on teacher performance. The location of the research was conducted at public high schools in Kota Agung District, Tanggamus Regency, with 111 teachers each; 50 teachers at SMA Negeri 1 Kota Agung, 36 teachers at SMA Negeri 2 Kota Agung and 25 people at SMA Muhammadiyah Kota Agung. Data collection techniques using questionnaires and interviews. The data analysis technique using the F test is used to test the independent variables simultaneously or jointly have a significant or insignificant effect on the dependent variable. The results showed that the principal's academic supervision had an influence on teacher performance. School culture has a positive influence on teacher performance of 0.328. So it can be concluded that academic supervision and school culture have a positive effect on teacher performance.

Keywords: Academic Supervision, School Culture, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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. Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif guru sebagai pendidik. Pencapaian tujuan pendidikan akan ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mengarahkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Ketika pembelajaran berlangsung, guru tidak sekedar menyampaikan pelajaran akan tetapi juga menciptakan suasana belajar yang dialami setiap siswa. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi Kepala Sekolah adalah memiliki kompetensi supervisi, yaitu: Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Selain supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah hal lain yang dapat mempengaruhi mutu mengajar guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah yang kerap disebut dengan iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antara dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan transfer ilmu pengetahuan dari guru ke siswa. Berbagai kegiatan seperti bagaimana membiasakan seluruh warga sekolah disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, saling menghormati, membiasakan hidup bersih dan sehat serta memiliki semangat berkompetisi secara fair dan sejenisnya merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan di lingkungan sekolah sehari-hari.

Adapun salah satu keunikan dan keunggulan sebuah sekolah adalah memiliki budaya sekolah (school culture) yang kuat dan tetap eksis. Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan warga sekolah yang berkualitas tinggi dalam mengembangkan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan IPTEK dan berlandaskan IMTAQ.

METODE PENELITIAN

Menurut Sahertian (2002: 17), supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan

perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

Menurut Daryanto (2001), Budaya sekolah adalah: “keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat”. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi.

Menurut Mulyasa (2005:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan, tugas-tugas utama pendidikan. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Tujuan umum supervisi akademik menurut Arikunto (2004:40) adalah “memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar guru tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas yaitu melaksanakan proses pembelajaran”. Pemberian bantuan bimbingan tersebut dapat bersifat langsung maupun tidak langsung kepada guru yang bersangkutan.

Dalam melakukan supervisi menggunakan teknik-teknik secara rinci menurut Purwanto (2008) secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok

Pandangan lain tentang budaya sekolah dikemukakan juga oleh Zamroni (2011) bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah

Pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memilikipengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyampaikan Bahwa: Kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Siswanto (2005:195) prestasi kerja adalah: hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan Sedangkan menurut Mangkunegara (2002), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jackson (2002) juga menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sugiyono (2014) Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, perumusan hipotesis sangat berbeda dari perumusan pertanyaan penelitian.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang mempertanyakan

hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini hipotesis asosiatif digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Sub Rayon Bulok Kabupaten Tanggamus. Maka, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai H1: Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. H2: Terdapat pengaruh Tingkat efektifitas supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru H3: Terdapat pengaruh Semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian yang meliputi seluruh guru SMA di Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 111 guru masing-masing; 50 orang guru di SMA Negeri 1 Kota Agung, 36 orang Guru di SMA Negeri 2 Kota Agung dan 25 orang di SMA Muhammadiyah Kota Agung Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto 2002:109). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto 2002:112). Untuk dapat mengumpulkan data dengan teliti, maka perlu menggunakan instrumen penelitian (alat ukur). Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliable (Sugiyono 2014).

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dibuat valid atau tidak. Pada penelitian ini jumlah responden (N) adalah 33 dengan alpha 0,05 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,291. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau Nilai $sig. \leq \alpha$. Uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Supervisi akademik kepala sekolah (X1), budaya kerja (X2), dan kinerja guru (Y)

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keputusan |
|-----------------|--------------|-------------|-----------|
| Item 1 | 0,501 | 0,291 | Valid |
| Item 2 | 0,607 | 0,291 | Valid |
| Item 3 | 0,674 | 0,291 | Valid |
| Item 4 | 0,328 | 0,291 | Valid |
| Item 5 | 0,759 | 0,291 | Valid |
| Item 6 | 0,621 | 0,291 | Valid |
| Item 7 | 0,772 | 0,291 | Valid |
| Item 8 | 0,621 | 0,291 | Valid |
| Item 9 | 0,660 | 0,291 | Valid |
| Item 10 | 0,849 | 0,291 | Valid |
| Item 11 | 0,484 | 0,291 | Valid |
| Item 12 | 0,579 | 0,291 | Valid |
| Item 13 | 0,497 | 0,291 | Valid |

| | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| Item 14 | 0,581 | 0,291 | Valid |
| Item 15 | 0,606 | 0,291 | Valid |
| Item 16 | 0,759 | 0,291 | Valid |
| Item 17 | 0,821 | 0,291 | Valid |
| Item 18 | 0,772 | 0,291 | Valid |
| Item 19 | 0,621 | 0,291 | Valid |
| Item 20 | 0,494 | 0,291 | Valid |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, secara keseluruhan item pernyataan variabel Supervisi akademik kepala sekolah (X1) dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel supervisi akademik kepala sekolah mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Sekolah (X2)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keputusan |
|-----------------|--------------|-------------|-----------|
| Item 1 | 0,445 | 0,291 | Valid |
| Item 2 | 0,612 | 0,291 | Valid |
| Item 3 | 0,431 | 0,291 | Valid |
| Item 4 | 0,398 | 0,291 | Valid |
| Item 5 | 0,654 | 0,291 | Valid |
| Item 6 | 0,555 | 0,291 | Valid |
| Item 7 | 0,791 | 0,291 | Valid |
| Item 8 | 0,633 | 0,291 | Valid |
| Item 9 | 0,660 | 0,291 | Valid |
| Item 10 | 0,449 | 0,291 | Valid |
| Item 11 | 0,426 | 0,291 | Valid |
| Item 12 | 0,578 | 0,291 | Valid |
| Item 13 | 0,776 | 0,291 | Valid |
| Item 14 | 0,458 | 0,291 | Valid |
| Item 15 | 0,766 | 0,291 | Valid |
| Item 16 | 0,552 | 0,291 | Valid |
| Item 17 | 0,622 | 0,291 | Valid |
| Item 18 | 0,472 | 0,291 | Valid |
| Item 19 | 0,611 | 0,291 | Valid |
| Item 20 | 0,454 | 0,291 | Valid |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, secara keseluruhan item pernyataan variabel budaya sekolah (X2) dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel budayasekolah mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keputusan |
|-----------------|--------------|-------------|-----------|
| Item 1 | 0,443 | 0,291 | Valid |
| Item 2 | 0,454 | 0,291 | Valid |
| Item 3 | 0,723 | 0,291 | Valid |
| Item 4 | 0,439 | 0,291 | Valid |
| Item 5 | 0,428 | 0,291 | Valid |
| Item 6 | 0,667 | 0,291 | Valid |
| Item 7 | 0,489 | 0,291 | Valid |
| Item 8 | 0,625 | 0,291 | Valid |
| Item 9 | 0,552 | 0,291 | Valid |
| Item 10 | 0,494 | 0,291 | Valid |
| Item 11 | 0,772 | 0,291 | Valid |
| Item 12 | 0,443 | 0,291 | Valid |
| Item 13 | 0,422 | 0,291 | Valid |
| Item 14 | 0,592 | 0,291 | Valid |
| Item 15 | 0,554 | 0,291 | Valid |
| Item 16 | 0,625 | 0,291 | Valid |
| Item 17 | 0,663 | 0,291 | Valid |
| Item 18 | 0,696 | 0,291 | Valid |
| Item 19 | 0,432 | 0,291 | Valid |
| Item 20 | 0,544 | 0,291 | Valid |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa, secara keseluruhan item pernyataan variabel kinerja guru (Y) dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel kinerja guru mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden. Menurut Danim (2002: 68) guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian besar, yaitu:

(a) guru sebagai pengajar; (b) guru sebagai pembimbing; dan (c) guru sebagai administrator kelas.

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|--------------------|------------------|------------|------------|
| Supervisi Akademik | 0,724 | 20 | Reliabel |

| | | | |
|---------------------|-------|----|----------|
| Kepala Sekolah (X1) | | | |
| Budaya Sekolah (X2) | 0,791 | 20 | Reliabel |
| Kinerja Guru (Y) | 0,822 | 20 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 60 pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* yang cukup besar yaitu lebih dari 0,6, sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel yang berarti bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang baik

Hasil Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat (Y). Jika nilai *sig.* Lebih kecil dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sedangkan jika *sig.* lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 232.114 | 2 | 184.637 | 3.622 | .000 ^a |
| Residual | 218.726 | 31 | 1.671 | | |
| Total | 450.840 | 33 | | | |

Berdasarkan hasil Uji F nilai F_{hitung} adalah sebesar 3,622. Dengan probabilitas sebesar 5%, $df = 31(33-2)$ maka didapat F_{tabel} sebesar 3,30. Karena nilai $F_{hitung} (3,622) > F_{tabel} (3,30)$ dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya supervisi akademik kepala sekolah secara simultan dengan signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil Uji F nilai F_{hitung} adalah sebesar 4,298. Dengan probabilitas sebesar 5%, $df = 31(33-2)$ maka didapat F_{tabel} sebesar 3,30. Karena nilai $F_{hitung} (4,298) > F_{tabel} (3,30)$ dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya budaya sekolah secara simultan dengan signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 6,482. Dengan probabilitas sebesar 5%, $df = 31(33-2)$ maka didapat F_{tabel} sebesar 3,30. Karena nilai $F_{hitung} (6,482) > F_{tabel} (3,30)$ dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan signifikan memberikan pengaruh

positif terhadap kinerja guru. Hasil Uji Koefisien Determinasi Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,242 hal ini berarti 24,2% variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah. Sedangkan sisanya sebesar 0,758 atau 75,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai *sig.* lebih besar dari 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan pada tabel di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien supervisi akademik kepala sekolah adalah 2,093, sedangkan t_{tabel} dengan α 0,05 dan $df = 31$ adalah 2,039. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,093 > 2,039$) yang artinya variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Budaya Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Berdasarkan tabel 4.8 Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien budaya sekolah adalah 2,688, sedangkan t_{tabel} dengan α 0,05 dan $df = 31$ adalah 2,039. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,688 > 2,039$) yang artinya variabel budaya sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah sebesar 0,144 yang artinya dengan terlaksananya kegiatan supervisi akademik kepala sekolah sebesar 1 % maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebanyak 14,4%. Sedangkan koefisien regresi pada variabel budaya sekolah sebesar 0,328, hal ini berarti jika nilai-nilai positif dari budaya sekolah meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja yang dimiliki seorang guru sebesar 32,8%.

Besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru. Supervisi akademik menjadi perhatian para pengelola dan pemerhati pendidikan, karena supervisi akademik dipandang sebagai hal mendasar dalam kemampuan kepala sekolah untuk membangkitkan dan meningkatkan prestasi kerja guru.

Berdasarkan analisis data penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 0,144 terhadap kinerja guru yang artinya dengan terlaksananya kegiatan supervisi akademik kepala sekolah sebesar 1 % maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebanyak 14,4%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien supervisi akademik kepala sekolah adalah 2,093, sedangkan t_{tabel} dengan α 0,05 dan $df = 31$ adalah 2,039. Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,093 > 2,039$) yang artinya variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, Simanjuntak (2005) menegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja.

Besarnya Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh antara budaya sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan koefisien regresi pada variabel budaya sekolah sebesar 0,328, hal ini berarti jika nilai-nilai positif dari budaya sekolah meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja yang dimiliki seorang guru sebesar 32,8%. Diikuti dengan hasil uji t di dapat t_{hitung} koefisien budaya sekolah adalah 2,688, sedangkan t_{tabel} dengan α 0,05 dan $df = 31$ adalah 2,039. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,688 > 2,039$) yang artinya variabel budaya sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Zamroni (2011) bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada. Hasil penelitian Sari (2018) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru sebanyak 37,1%. Diperkuat hasil penelitian Mardiaty dkk (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan pengujian koefisien determinasi di dapat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,242 hal ini berarti 24,2% variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah. Sedangkan sisanya sebesar 0,758 atau 75,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model. Penelitian ini serta di dukung dengan hasil uji f di dapat nilai F_{hitung} adalah sebesar 6,482. Dengan probabilitas sebesar 5%, $df = 31(33-2)$ maka didapat F_{tabel} sebesar 3,30. Karena nilai F_{hitung} ($6,482$) $> F_{tabel}$ ($3,30$) dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 0,144 terhadap kinerja guru yang artinya dengan terlaksananya kegiatan supervisi

akademik kepala sekolah sebesar 1 % maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebanyak 14,4%. Serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,093 > 2,039) yang artinya variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Menurut (Mulyasa 2005:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan, tugas-tugas utama pendidikan. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Budaya sekolah memberikan pengaruh sebesar 0,328 terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika nilai-nilai positif dari budaya sekolah meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja yang dimiliki seorang guru sebesar 32,8%. Serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,688 > 2,039) yang artinya variabel budaya sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Keizer dan Dematria (2017) mengemukakan bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 82,4%.

Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah memberikan pengaruh 0,242 hal ini berarti 24,2% variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah. Didukung dengan hasil uji f di dapat nilai F_{hitung} adalah sebesar 6,482. Dengan probabilitas sebesar 5%, $df = 31(33-2)$ maka didapat F_{tabel} sebesar 3,30. Karena nilai F_{hitung} (6,482) > F_{tabel} (3,30) dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Supervisi akademik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru dikemukakan oleh Rosida (2022) didalam hasil penelitiannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Arikunto. (2002). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Daryanto. (2010). *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT RinekaCipta.
- Jackson, John. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba
- Keizer, Hendriady De., Dematria Pringgabayu. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di Smk ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. VOL.4 NO.1.MARET 2017, Hal.14-24.
- Mardiati. Rika., Sri Listyarni, Budi Santoso. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JURNAL BASICEDU*. Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023 Hal 79 -88.
- Mangkunegara. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2005). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 yaitu Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah, Depdiknas, Jakarta.Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 19 Tahun 2005, Standar Nasional Pendidikan, Sekretariat Negara, Jakarta.
- Purwanto. (2008). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rosida, Oknisa Nur. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Seputih Banyak. *Jurnal POACE*. Volume 2, No. 2, 2022, 145-156.
- Sahertian, Piet A. (2002). Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, Nurmi Indah (2018). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 BASO. *Skripsi*. Publikasi IAIN Batusangkar PENG.
- Simamora. (2004). *Riset Pemasaran Falsafah, Teori, Dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zamroni. (2011). *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*,. Yogyakarta: