

# PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KOTA PROBOLINGGO

*by Erwin Erwin*

---

**Submission date:** 13-Jul-2023 07:12AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130309453

**File name:** ERWIN\_TESIS\_Artikel.docx (103.87K)

**Word count:** 4240

**Character count:** 28707

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KOTA  
PROBOLINGGO**

Erwin; Eni Fariyatul Fahyuni

**Email:**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 67 guru. Terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu supervisi kepala sekolah, iklim atau budaya organisasi dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang dilakukan secara parsial diketahui ada pengaruh antara supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan kinerja guru dengan tingkat kontribusi sebesar 17,1 %. Sedangkan variabel Iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 3,6 %. Terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Besar pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 20,5% sedangkan 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam variabel penelitian ini.

Kata Kunci: Supervisi, Iklim organisasi, Kinerja, guru

**Abstract**

The purpose of this study was to describe the influence of the principal's supervision and organizational climate on teacher performance at SMK Negeri 2 Probolinggo City. To achieve this goal, researchers used a quantitative approach with a sample of 67 teachers. There are three variables studied, namely the supervision of the principal, organizational climate or culture and teacher performance. The research results show that the results based on partial calculations found that there was an influence between the supervision of the school principal and teacher performance with a contribution rate of 17.1%. While the organizational climate variable has a contribution to teacher performance of 3.6%. There is an influence of the principal's supervision and organizational climate together on teacher performance. The influence of the principal's supervision and organizational climate together on teacher performance is 20.5%, the remaining 79.5% is influenced by other factors not included in the variables in this study

**Keywords: Supervision, organizational climate, performance, teacher**

**PENDAHULUAN**

Tujuan pendidikan sesuai dengan UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 ialah pengembangan pembentukan karakter berdasarkan yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak Mulia, sehat, berilmu,

memiliki kecakapan, kreatifitas, kemandirian dalam kehidupan bermasyarakat. Saat ini Bangsa masih Indonesia dihadapkan pada persoalan Immoralitas pada semua dimensi kehidupan berbangsa. Liputan berita menunjukkan kejahatan dengan berbagai bentuk, mulai dari kejahatan hal yang terkecil sampai pada tingkat kejahatan pada tingkat skala besar. Pelaku ruang kejahatan pada anak-anak, pelajar hingga orang dewasa. Tentunya ini menjadi sebuah cacatan tersendiri bagi dunia pendidikan (Simaremare et al., 2020).

Pendidikan merupakan suatu yang penting dalam membangun kehidupan masyarakat serta menjadi faktor utama atau penentu bagi masa depan suatu bangsa (Imah, 2018 dan Kodariah et al., 2016). Pendidikan berada pada kedudukan sangat strategis dalam upaya membangun bangsa dan negara karena pendidikan merupakan sebuah proses dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui sumber daya manusia. (Izma & Kesuma, 2019). Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan seutuhnya. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki mutu tinggi, maka gerak pembangunan bangsa akan lebih cepat tercapai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kemakmuran seluruh rakyat Indonesia (Rahawarin & Arikunto, 2015; Diyah, 2017; Sarwono et al., 2019; Setyaningsih, 2020).

Pendidikan di dunia terutama di Indonesia diselenggarakan dalam sebuah lembaga Pendidikan formal seperti sekolah/madrasah maupun madrasah. Madrasah sebagai salah satu organisasi pendidikan yang secara langsung menyelenggarakan Pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Madrasah adalah organisasi yang menyelenggarakan berbagai sumber daya yang mendukung pelaksanaan sebuah proses pendidikan yang ada seperti, kurikulum, tenaga guru/pendidik, sarana prasarana dan sumber daya lainnya, sehingga terjadi senergitas antara sumber daya yang satu dengan sumberdaya yang lain agar tercapai tujuan Pendidikan yang berkualitas. Proses penyelenggaraan Pendidikan yang berkualitas tidak terlepas peran serta dari sumber daya manusia yang berkualitas pula, dalam hal ini yakni guru/pendidik atau guru/pendidik sebagai kunci utama (Rahawarin & Arikunto, 2015).

Guru atau guru/pendidik memiliki kedudukan yang penting dalam mendukung keberhasilan peserta didik. Keberhasilan proses pembelajaran bagi peserta didik, sangat ditentukan oleh kesiapan dan tingkat profesionalitas seorang guru/pendidik dalam menerapkan proses belajar mengajar yang berkualitas bagi peserta didik (History et al., 2020). Guru profesional akan terlihat disaat melakukan pengelolaan pembelajaran yang digunakan untuk mendorong keterlibatan individu dan kelompok di dalam kelas dengan tujuan mengurangi kebosanan belajar, dan mendorong pembelajaran partisipatif (Nur et al., 2023; Zaini & Syafaruddin, 2020). Guru menemukan diri mereka di dalam kelas dipenuhi dengan siswa dari latar belakang yang berbeda, minat yang beragam, perilaku yang luas dan kemampuan yang berbeda. Dalam upaya untuk menjaga perbedaan-perbedaan ini, guru mau tidak mau harus hati-hati mengelola kelas dan lingkungan. Manajemen kelas adalah keterampilan penting yang dibutuhkan seorang guru agar berhasil membangun lingkungan belajar yang aman dan efektif untuk pendidikan berkualitas siswa. Salah satu unsur dasar pengajaran yang diidentifikasi oleh beberapa penulis adalah kemampuan guru dalam menyusun instruksi pembelajaran (Adedigb, 2020; Siregar et al., 2018). Untuk menunjang

profesionalisme Guru dalam pengelolaan pembelajaran diperlukan peran kepala sekolah yang dapat mendorong kinerja guru dan manajemen pendidikan yang baik.

Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab terhadap manajemen pendidikan terhadap proses pembelajaran yang dilaksanakan di lembaga pendidikan formal. Hal ini sesuai dengan pasal 12 ayat 1 PP 28 Th. 1990 yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah memiliki sebuah tanggung jawab terhadap proses penyelenggaraan sebuah pelaksanaan pendidikan, baik pada aspek administrasi sekolah, aspek penguatan kapasitas tenaga kependidikan, maupun pada aspek terpenuhinya sarana maupun prasarana. (Gemnafle & Batlolona ; 2021). Kepala sekolah yang notabene sebagai pemimpin pendidikan adalah aspek yang sangat penting sebagai motor penggerak pencapaian kapasitas SDM yang berada di sekolah. Kapasitas itu dimulai dari kemampuan penggunaan teknologi informasi di era revolusi industri 4.0. Dalam hal ini dibutuhkan sebuah kemampuan kepemimpinan visioner untuk membangun institusi pendidikan yang berkualitas dan mampu memuaskan seluruh pelanggan di institusi pendidikan (Diyah, 2017; Prestiadi et al., 2019; Setiyaningsih, 2020).

Seorang pengelola lembaga pendidikan kepala sekolah adalah pemimpin dalam pendidikan. Kepala sekolah juga bertanggung jawab menjaga standar tinggi madrasah. Kemampuan Kepala Sekolah dalam mengawasi dan mengelola proses pembelajaran agar terjadi sesuai dengan tujuan pendidikan yang diinginkan merupakan syarat sekolah yang baik dan berkualitas. Akibatnya, Kepala Sekolah memainkan sejumlah peran penting, termasuk tugas sebagai supervisi (Latief & Masruroh, 2017). Peran pengawasan kepala sekolah meliputi penguatan kapasitas pembelajaran dan pendidik untuk memberikan arahan terhadap proses pengajaran di kelas dan sekolah. Hal ini sangat penting untuk pertumbuhan dan kemajuan lembaga-lembaga ini. (Imah, 2018; Hazli & Saputra, 2019; Anwar et al., 2019; Izzati et al., 2019; Siskandar, 2020; Suyatno; Jumintono; Asih; Mardati; Wantini, 2019)

Salah satu unsur yang sangat berperan dalam upaya peningkatan taraf pendidikan adalah guru dan tenaga pendidik lainnya. Salah satu nilai kebangsaan adalah mencerdaskan bangsa, karena pendidikan menjadi bagian yang penting dalam mewujudkan tujuan dari cita-cita bangsa Indonesia. Kegiatan di sekolah dan madrasah sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru dan tenaga pendidik. Selain itu, karena guru/pendidik memiliki kontak langsung dengan anak-anak, dia memainkan peran penting dalam memberikan pembelajaran kepada generasi Amerika berikutnya. Instruktur dan pendidik berkinerja tinggi, khususnya mereka yang memiliki lisensi dan penanggung jawab lembaga pendidikan, diperlukan untuk mewujudkan hal ini (Janah et al., 2019; Jaliah et al., 2020).

Kinerja guru adalah salah satu yang menentukan majunya sebuah mutu pendidikan. Sebuah pendidikan bisa dinyatakan memiliki mutu tinggi jika pendidik melakukan tugasnya dengan profesional (Wahyudi, 2012). Kinerja guru bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Beberapa faktor dapat berasal dari diri pendidik sendiri yaitu masih tergolong rendahnya sebuah motivasi kerja, aspek pengetahuan, maupun wawasan yang dimiliki. (Muspawi, 2021).

Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja guru atau pendidik adalah budaya organisasi. Hal ini mendukung gagasan bahwa budaya organisasi

dapat berdampak pada kinerja seseorang. Dengan demikian, iklim organisasi suatu lembaga dalam yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan sekolah yang mempunyai sebuah lingkungan yang sangat kondusif supaya para pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya. Dengan demikian, iklim organisasi yang positif mempengaruhi kinerja seseorang (Janah et al., 2019). Tiga kegiatan pembelajaran di kelas—perencanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran—digunakan sebagai indikator penilaian kinerja guru (Jalilah et al., 2020)

Beberapa penelitian tentang kinerja guru dapat dirujuk pada penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Aprida, (2020) dengan menghasilkan kesimpulan bahwa pertama, terdapat pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan lainnya oleh kepala sekolah akan meningkat, sekaligus menunjukkan dampak disiplin kerja terhadap kinerja guru. kedua, supervisi dan disiplin kerja Kepala Sekolah berdampak pada kinerja guru; maka dapat dideskripsikan semakin tinggi tingkat disiplin kerja akan memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru yang akan semakin baik. Oleh karena itu, gaya manajemen dan tata kerja kepala sekolah dapat berdampak pada efektivitas guru. 80,5% varian kinerja guru dapat dikaitkan dengan supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja, dengan 19,5% sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini..

Pada sisi lain berdasarkan hasil penelitian Muliardi, (2019) menyebutkan bahwa kinerja guru dapat mengalami penurunan di dalam peningkatan kompetensinya. Rendahnya sebuah kinerja maupun pengetahuan kognitif guru salah satunya disebabkan beberapa hal diantaranya: (1) Tingkat kesadaran guru dalam belajar rendah, (2) pendidik memiliki keterbatas dalam mengikuti pelatihan dalam skala regional dan nasional, (3) kurang memiliki efektifitas PKG, (4) supervisi pendidikan seharusnya memiliki arah untuk melakukan perbaikan proses pembelajaran namun pada kenyataannya sangat cenderung pada aspek administrasi.

Faktor Iklim organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Janah et al. (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung sebuah budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.612 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.442.

Penelitian juga dilakukan oleh Ali et al. (2016) terdapat pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru sebesar 37 % yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,009 level of signifikan (0,05). Hal ini semakin mempertegas bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam sebuah lembaga Pendidikan.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam sebuah sekolah/madrasah maupun madrasah, maka diperlukan upaya untuk mengetahui sejauhmana kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah secara berkesinambungan dan iklim organisasi sebuah lembaga pendidikan tersebut.

Termasuk salah satunya adalah Kepala Sekolah pada SMK Negeri 2 Kota Probolinggo selalu melakukan supervisi dan berusaha secara terus menerus membangun dan menjaga iklim organisasi agar terus dalam kondisi yang baik

sehingga berdampak kepada kinerja guru. SMK Negeri 2 Kota Probolinggo merupakan salah satu sekolah favorit di kota Probolinggo, hal ini terbukti dengan prestasi yang di raih dari berbagai bidang, baik akademik maupun non akademik. Hal ini diperkuat dengan hasil studi pendahuluan pada pelaksanaan supervisi akademik maupun klinis oleh kepala sekolah, responden menyebutkan bahwa Guru dan tenaga pendidikan selalu mendapatkan pengarahan dari Kepala Sekolah dalam peningkatan kemampuan pengelolaan pembelajaran, manajemen kelas, administrasi pembelajaran sebagai bentuk kegiatan supervisi akademik..

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah penulis kemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga Pendidikan tersebut untuk mengetahui pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di *SMK Negeri 2 Kota Probolinggo*". Penulis mengharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat dan kontribusi pada dunia Pendidikan, terutama kepada SMK Negeri 2 Kota Probolinggo pada khususnya dan lembaga-lembaga pendidikan lain pada umumnya.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan uji teori, menguatkan fakta, dan memberikan kontribusi penunjuk terhadap hubungan antar variable dengan menggunakan analisis statistik (Suryana; 2010). Penelitian ini dirancang menjadi dua variable independen (tidak terikat) dan satu variable dependen (terikat). supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi sebagai variabel independen, sedangkan variable dependennya adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru/pendidik atau guru/pendidik SMK Negeri 2 Kota Probolinggo yang terdiri 67 orang guru/pendidik. Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi guru/pendidik 100 % jumlah 67 guru/pendidik sebagai responden.

Untuk mengumpulkan data penelitian ini menggunakan penilaian skala *likert* dengan lima pilihan jawaban alternative yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Statistical Product and Services Solution (SPSS versi 25 for windows). Sebelum melakukan analisis data peneliti menggunakan uji validitas dan Uji Reabilitas, Uji normalitas dan Uji linieritas. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variabel peneliti menggunakan uji regresi ganda untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel.

Penelitian ini menggunakan beberapa asumsi yang diuji diantaranya adalah normalitas, heteroskedastisitas dan linieritas, multikolinearitas, dan kecocokan model regresi (Field, 2017). Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan hanya variabel supervisi Kepala Sekolah sebagai X1, iklim organisasi sebagai X2, dan kinerja guru (y) berdistribusi normal dengan sig 0,200 >. Dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel berdistribusi normal.

Pada aspek Heteroskedastisitas dan linearitas pada variabel prediktor residual (X) terhadap variabel kriteria (Y) diuji menggunakan observasi scatter

plot. Pada bagian ini apabila titik-titik tersebar secara merata dan tidak terbentuk pola, maka dapat diambil kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas dan linearitas, begitu pula sebaliknya.

### HASIL PENELITIAN

#### Pengujian Prasyarat Analisis

Penelitian ini menggunakan beberapa asumsi yang diuji diantaranya adalah normalitas, heteroskedastisitas dan linieritas, multikolinearitas, dan kecocokan model regresi (Field, 2017). Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan hanya variabel supervisi Kepala Sekolah sebagai  $X_1$ , iklim organisasi sebagai  $X_2$ , dan kinerja guru ( $y$ ) berdistribusi normal dengan sig 0,200 >. Dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel berdistribusi normal.

Pada aspek Heteroskedastisitas dan linearitas pada variabel prediktor residual ( $X$ ) terhadap variabel kriteria ( $Y$ ) diuji menggunakan observasi scatter plot. Pada bagian ini apabila titik-titik tersebar secara merata dan tidak terbentuk pola, maka dapat diambil kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas dan linearitas, begitu pula sebaliknya (Field, 2017). Hasil Uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak Baik dibagian angka nol atau bagian di bawah 0 dari sumbu vertikal atau sumbu  $Y$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam modl regresi ini.

#### Uji Hipotesis Penelitian

Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini untuk dilakukan uji statistik. Peneliti melakukan uji analisis regresi ganda dengan bantuan program *SPSS Statistic 25*. Hasil yang diperoleh dalam uji tersebut adalah.

Tabel 1 Perolehan Analisis Regresi Ganda

Variabel	Koefisien Regresi	R Square	t	Sig
Supervisi Kepala Sekolah	0,412	0,171	3,695	0,000
Iklim Organisasi	0,186	0,036	1,665	0,000
Konstanta = 21,846				
R = 0,453				
R <sup>2</sup> = 0,205				
F <sub>hitung</sub> = 8,261				
F <sub>tabel</sub> = 3,98				
Sig. = 0,000				

a. **Persamaan regresi garis ganda**

$$Y = 21,8146 + 0,412X_1 + 0,186X_2.$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Supervisi

kepala sekolah( $X_1$ ) sebesar 0,412 yang berarti apabila nilai Supervisi kepala sekolah meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja guru (Y) sebesar 0,412 satuan; Iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,186 yang berarti apabila Supervisi kepala sekolah meningkat 1 satuan, maka hasil Kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,186 satuan.

**b. Uji Parsial (Uji T)**

Hipotesis pertama menyatakan terdapat Hubungan Positif Supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja guru SMKN 2 Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial Hubungan Supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja guru diperoleh nilai koefisiensi regresi (b) sebesar 0,412. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai signifikansi 0,000 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,05 maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat Hubungan Positif Supervisi Kepala sekolah terhadap Kinerja guru SMKN 2 Kota Probolinggo” diterima. Semakin tinggi Supervisi kepala sekolah maka semakin tinggi hasil Kinerja guru .

Hipotesis kedua menyatakan “Terdapat Hubungan Positif Iklim organisasi terhadap Kinerja guru SMKN 2 Kota Probolinggo”. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial Hubungan Iklim organisasi terhadap Kinerja guru SMKN 2 Kota Probolinggo diperoleh nilai koefisiensi regresi (b) sebesar 0,186. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai signifikansi 0,000 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,05 maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat Hubungan Positif Iklim organisasi terhadap Kinerja guru SMKN 2 Kota Probolinggo” diterima. Semakin tinggi Hubungan Iklim organisasi maka semakin tinggi Kinerja guru .

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Supervisi kepala sekolah dan Iklim organisasi secara bersama-sama berhubungan terhadap Kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan Hubungan Supervisi kepala sekolah dan Iklim organisasi terhadap Kinerja guru, pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,261 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi F < 0,05 maka hipotesis ke tiga yang berbunyi “Terdapat Hubungan Supervisi kepala sekolah dan Iklim organisasi terhadap Kinerja guru SMKN 2 Kota Probolinggo” diterima. Hal ini mengandung arti bahwa variabel “Supervisi kepala sekolah dan Iklim organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja guru SMKN 2 Kota Probolinggo.”

**4. Mencari Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan ( $r^2$ )**

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,453 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,205. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 20,5% hasil Kinerja guru dipengaruhi oleh Supervisi kepala sekolah dan Iklim organisasi . Sedangkan sisanya sebesar 79,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini .

**PEMBAHASAN**

Model teoritis yang dikembangkan dalam beberapa model regresi statistik adalah Kontribusi variabel dalam model secara bersama-sama dominan untuk

supervisi Kepala Sekolah sebagai X1, iklim organisasi sebagai X2 terhadap kinerja Guru. Nilai B0 (konstanta) mengkuantifikasi derajat interseksi setiap variabel prediktor terhadap variabel kriteria dalam model regresi. Hubungan positif menunjukkan arah peningkatan sedangkan hubungan negatif menunjukkan arah penurunan variabel prediktor terhadap kriteria (Field, 2017). Pada model regresi fit diartikan bahwa secara bersama-sama supervisi Kepala Sekolah sebagai X1, iklim organisasi sebagai X2 terhadap kinerja guru (Y).

Nilai adjusted R square menunjukkan bahwa sebuah model regresi layak untuk digeneralisasikan ke populasi. Selisih nilai R square dan nilai perubahan R square yang lebih kecil berarti model yang tepat digeneralisasikan ke populasi, begitu pula sebaliknya (Field, 2017). Dengan selisih yang sangat kecil, hasil model regresi yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan ke populasi siswa dengan perhitungan variasi hasil prediksi sekitar 1%. Artinya, model regresi dari 67 sampel dapat digeneralisasi terhadap semua anggota populasi dalam penelitian ini

Berdasarkan tabel 1 nilai R 0,453 yang menunjukkan tingkat reabilitas berdasarkan nilai Alpha dalam kategori Sedang pada interval  $0,4 \leq 0,70$  (Creswell: 2014). Sedangkan supervisi Kepala Sekolah sebagai X1, iklim organisasi sebagai X2 terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang signifikan, dengan peningkatan kemampuan sebesar 20,5% terhadap kinerja guru yang dapat dilihat pada Nilai R Square. Artinya adalah semakin tinggi supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi semakin tinggi pula kinerja guru. Temuan penelitian sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya Diyah, (2017) yang menyebutkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kinerja guru. Supervisi ini sebagai bagian dari implementasi visi dari pimpinan pendidikan. Kepala sekolah merupakan salah satu orang yang harus memiliki kepemimpinan visioner. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang inspiratif sangat menentukan. Subjek dengan kapasitas untuk menginspirasi orang lain dan memfasilitasi pencapaian tujuan adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu memajukan organisasi yang dipimpinnya. Seorang pengelola sekolah perlu memiliki wawasan yang luas untuk mencapai tujuan dan kemajuan di era perkembangan dan kemajuan yang pesat ini. Kepemimpinan yang efektif, keinginan untuk sukses, bertindak sebagai agen perubahan di sekolah, dan membina pengembangan sekolah adalah beberapa ciri kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan visioner.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursaid, (2020) Kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas madrasah. Mutu pendidikan madrasah mengacu pada tiga aspek yaitu: input, proses dan output. Aspek input berkaitan dengan strategi seleksi penerimaan calon mahasiswa. Langkah strategis yang diterapkan kepala sekolah

dengan menyelenggarakan uji kompetensi bagi calon siswa. Hal itu bertujuan untuk memetakan dan menempatkan calon mahasiswa. Aspek proses yang berkaitan dengan pelaksanaan pembinaan dan bimbingan belajar di kelas. Hal itu meliputi penyediaan guru yang profesional, kelas yang representatif, fasilitas yang lengkap, dan kurikulum yang inovatif

Dalam kajian ini, para kepala sekolah telah menunjukkan kemampuannya dalam memberikan kebijakan yang selalu menuntut peningkatan kualitas. Mereka juga memberikan kesempatan kepada para gurunya untuk meningkatkan profesionalitasnya melalui workshop, seminar, pelatihan dan pemberdayaan peran forum kelompok diskusi. Selain itu, mereka menyatakan empati terhadap madrasah, selalu mengikuti perkembangan informasi dari berbagai media, terbuka terhadap kritik, mampu menggunakan internet dalam mengakses informasi, dan mengapresiasi setiap karya sekolah.

Kinerja yang dilakukan oleh guru, akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun faktor eksternal. Akibatnya, berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru. Tetapi tiga karakteristik utama yang menjadi dasar penelitian ini adalah prinsip kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi afiliasi. Selain kepemimpinan kepala sekolah, tempat kerja, dan motivasi berafiliasi, ada faktor lain di luar penelitian ini yang tidak diperhatikan yang juga mempengaruhi kinerja guru. Namun, karena kriteria yang dipilih merupakan faktor yang paling signifikan dalam penelitian ini, faktor lain tidak dieksplorasi (Hartinah et al., 2020).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil <sup>1</sup>berdasarkan hasil perhitungan secara parsial ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dengan tingkat kontribusi sebesar 17,1 %. Sedangkan variabel iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 3,6 %. Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Besar pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 20,5% sisanya 79,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel-variabel pada penelitian ini. Supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik di sekolah agar tujuan pendidikan akan tercapai secara optimal

## REFERENSI

Adedigb, O. (2020). Influence of Teachers' Classroom Management Style on Pupils' Motivation for Learning and Academic Achievement in Kwara State.

- International Journal of Educational Methodology*, 6(2), 471–480.  
<https://doi.org/10.12973/ijem.6.2.471>
- Ali, H. M., Ramdani, A., & ZM, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1), 163–172.  
<https://doi.org/10.29303/jipp.v1i2.12>
- Anwar, L. M., Jufri, A. W., & Muhaimi, L. (2019). Application of Madrasah Based Management in Improving the Quality of Aliyah Madrasah Education. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(5), 257. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i5.1086>
- Diyah, Y. S. (2017). IMPROVEMENT OF VISIONARY LEADERSHIP FOR THE HEADMASTERS OF PRIVATE MADRASAH ALIYAH Diyah. *PROCEEDING INTERNATIONAL CONFERENCE ON ISLAMIC EDUCATION (ICIED) "INNOVATIONS, APPROACHES, CHALLENGES, AND THE FUTURE*, 12–26.
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28–42.  
<https://doi.org/10.30598/jppgivol1issue1page28-42>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hazli, H., & Saputra, R. R. (2019). Analisis Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Sukau Lampung Barat. *Publikasi Pendidikan*, 9(1), 62.  
<https://doi.org/10.26858/publikan.v9i1.8002>
- History, A., Sekolah, K., & Guru, K. (2020). *Fungsi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap*. 1(2), 88–92.
- Imah, C. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se- Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Administrasi Pendidikan UM Palembang*, 1(2), 65–77.
- Izma, T., & Kesuma, V. Y. (2019). Peran Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Membangun Karakter Bangsa. *Wahana Didaktika : Jurnal Ilmu Kependidikan*, 17(1), 84.  
<https://doi.org/10.31851/wahanadidaktika.v17i1.2419>
- Izzati, U. A., Bachri, B. S., Sahid, M., & Indriani, D. E. (2019). Character education: Gender differences in moral knowing, moral feeling, and moral action in elementary schools in Indonesia. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 7(3), 547–556.  
<https://doi.org/10.17478/jegys.597765>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*

- (Cetakan Pe). Pandiva Buku.
- Latief, J., & Masruroh, N. A. (2017). Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs N Donomulyo Kulonprogo. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 275–296. <https://doi.org/10.14421/manageria.2016.12-06>
- Muhadis, M. (2018). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Penilaian Berbasis Kelas Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Sdn Bebie. *Paedagogia*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v9i1.263>
- MULIARDI. (2019). PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI EDUKATIF KOLABORATIF SECARA PERIODIK DI SDN 19 LEMBAH MELINTANG MULIARDI. *Ensiklopedia Education Review*, 1(1), 69–78.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nur, M., Sasmita, R. A., Rompeggading, A. B., & Irfandi, R. (2023). The Effect of Learning Everyone is a Teacher Here in Combined Differentiate Learning on Science Literation Ability and Learning Motivation. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(6), 4652–4657. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v9i6.3948>
- Nursaid, N. (2020). The Leadership of Headmaster in Improving the Quality of Madrasa Education. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 95–108. <https://doi.org/10.15575/jpi.v6i1.3410>
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Bambang Sumarsono, R. (2019). Visionary Leadership in Total Quality Management: Efforts to Improve the Quality of Education in the Industrial Revolution 4.0. *4th International Conference on Education and Management (CoEMA 2019)*, 381(CoEMA), 202–206. <https://doi.org/10.2991/coema-19.2019.40>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Sarwono, J., Jusuf, D. I., & Sumarto, S. (2019). The Roles of Visionary Leadership and Organization Culture Toward the Response of Changes in Higher Education Institution (Survey at International Women University). *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019) The*, 400(44), 189–196. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.167>
- Setiyaningsih, T. T. (2020). Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v7i1.13423>
- Simaremare, T. P., Muchtar, S. Al, & Halimi, M. (2020). *Implementation Strengthening Religious Character Through Devotional Program in Civic Education*. 418(17), 346–349. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200320.066>
- Siregar, N. R., M., M., & Ilham, M. (2018). Teachers Need Neuro-Teaching Skills in the Classroom : a New Perspective for Better Future in Education. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 1(1), 541–547. <https://doi.org/10.20961/shes.v1i1.23636>
- Siskandar. (2020). THE ROLE OF RELIGIOUS EDUCATION AND

UTILIZATION DIGITAL TECHNOLOGY FOR IMPROVING THE QUALITY IN SUSTAINABILITY MADRASA. *Education for Spiritual, Moral, Social, and Cultural*, 27(1), 157–160.

Suryana. (2010). Metodologi penelitian. *Universitas Pendidikan Indonesia*.

Suyatno;Jumintono; Asih; Mardati; Wantini. (2019). Strategy of Values Education in the Indonesian Education System. *International Journal of Instruction*, 12(1), 607–624.

Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106.

<https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>

# PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KOTA PROBOLINGGO

---

## ORIGINALITY REPORT

---

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

---

## MATCHED SOURCE

---



[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

2%

---

2%

★ [www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On