

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

Proposal Tesis



Oleh  
ERWIN PRASETYO UTOMO  
NIM : 218610800009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO  
2023**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING PROPOSAL TESIS

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan memberikan bimbingan serta saran perbaikan, maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa proposal Tesis Saudara:

Nama : Erwin Prasetyo Utomo  
NIM : 218610800009  
Prodi : S2 Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi  
Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo

Telah memenuhi syarat kelayakan dan setuju untuk diuji pada sidang munaqosyah proposal Tesis di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Sidoarjo, 12 Juni 2023

Pembimbing,

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, M. Pd. I

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

Nama : Erwin Prasetyo Utomo  
NIM : 218610800009  
Program Studi : S2 Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Agama Islam

Penguji I,

Penguji II,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Diterima dan disetujui  
Pada tanggal .....  
Ketua Program Studi S2  
Manajemen Pendidikan Islam,

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, M. Pd. I

## **A. Latar Belakang Masalah**

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. Hal ini selaras dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (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).

Pendidikan memiliki kedudukan sangat strategis dalam keberlangsungan hidup manusia. Begitu pula kedudukan agama dalam

kehidupan manusia, sehingga agama dan pendidikan tidak bisa dipisahkan. Agama Islam sebagai agama yang *rahmatan lil alamin*, tentu memberikan perhatian khusus terhadap pelaksanaan pendidikan bagi keberlangsungan kehidupan umat manusia. Dalam ajaran Islam menempatkan manusia yang memiliki pendidikan dan ilmu pengetahuan yang baik pada posisi, harkat dan martabat pada tempat yang tinggi untuk dapat memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat (Ilham, 2017).

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 sinergitas 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).

Kepala Sekolah merupakan seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai kewenangan untuk mengelola madrasah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah juga berperan untuk terus memajukan kualitas madrasah nya. Madrasah yang baik dan berkualitas membutuhkan kemampuan Kepala Sekolah dalam hal mengelola dan mengawasi proses pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Dengan demikian, Kepala Sekolah mempunyai peran yang cukup penting, salah satunya yaitu bertindak sebagai seorang supervisor (Latief & Masruroh, 2017).

Kepala Sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru/pendidik dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah/madrasah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah/madrasah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus melakukan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru/pendidik dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru/pendidik dalam pendidikan. Tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru/pendidik bahwa proses belajar mengajar

dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru/pendidik serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru/pendidik tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru/pendidik dapat dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar (Imah, 2018).

Konsep Kepala Sekolah sebagai supervisor akademik adalah dengan memberikan bantuan, bimbingan, dan arahan terhadap para guru/pendidik dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Selain itu, perbaikan-perbaikan yang diberikan oleh supervisor terhadap guru/pendidik dilakukan agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik sehingga diharapkan kualitas pembelajaran di madrasah juga meningkat. Selain itu, tujuan dari kegiatan supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan keprofesionalan guru/pendidik (Latief & Masrurroh, 2017).

Pengertian supervisi dalam kaitannya dengan pendidikan adalah pembinaan guru/pendidik. Konsep supervisi tradisional menganggap supervisi sebagai inspeksi. Hal inilah yang menyebabkan guru/pendidik merasa takut dan tidak bebas melakukan tugasnya serta merasa terancam dan merasa takut untuk bertemu dengan supervisor, bahkan supervisor dianggap tidak memberikan dorongan bagi kemajuan guru/pendidik. Sikap tersebut dipengaruhi oleh pemahaman tentang supervisi secara tradisional, artinya supervisor dipahami sebagai pengawasan dalam pengertian mencari-cari kesalahan dan menemukan kesalahan untuk diperbaiki yang pada gilirannya

mempengaruhi penilaian terhadap guru/pendidik (Suryani, 2015). Dalam pengertian lain, supervisi merupakan peningkatan makna dari inspeksi yang berkonotasi mencari-cari kesalahan, jelaslah bahwa kesan seperti itu sangat kurang tepat dan tidak sesuai lagi dengan zaman reformasi seperti sekarang ini. Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah dalam rangka untuk meningkatkan peran dan kinerja guru dalam dunia Pendidikan.

Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu untuk meningkatkan kompetensi para guru/pendidik dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa masalah profesi guru/pendidik dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut dan bantuan supervisi dari Kepala Sekolah sangatlah penting dalam mengembangkan profesionalisme guru/pendidik dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Kepala Sekolah menghendaki dukungan kinerja guru yang selalu ada peningkatan yang konsisten dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah/madrasah.

Supervisi merupakan sebuah proses pengawasan bagi guru/pendidik untuk mengembangkan kemampuannya yang meliputi pengetahuan, keterampilan mengajar dan komitmen atau motivasi guru/pendidik. Jadi tujuan supervisi berkenaan dengan aspek kognitif, psikomotor dan afektif adalah membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan



sekolah/madrasah sehingga tercapai kondisi kegiatan belajar mengajar yang sebaik-baiknya. Selain itu Supervisi juga merupakan pelayanan kepada guru/pendidik—guru/pendidik yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Supervisi sebagai pelayanan kepada guru/pendidik yang bertujuan menghasilkan perbaikan. Supervisi merupakan sebuah aktivitas pembinaan yang direncanakan dengan tujuan untuk membantu para guru/pendidik dan pegawai sekolah/madrasah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dalam hal ini Kepala Sekolah yang menjabat sebagai supervisor. Oleh karena itu, Kepala Sekolah memiliki peranan yang cukup urgen, akan tetapi mayoritas tidak memahami definisi tanggung jawabnya sehingga kinerjanya menjadi kurang optimal (Ilham, 2017).

Dalam dunia pendidikan, salah satu fungsi supervisi adalah guna meningkatkan kualitas kinerja guru. Pada lingkup sekolah/madrasah, Kepala Sekolah selaku pimpinan tertinggi memiliki tugas selaku supervisor yang bertugas untuk membina serta membantu guru/pendidik dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya (Hazli & Saputra, 2019). Kepala Sekolah juga berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar. Dengan alasan yang sangat mendasar bahwa guru/pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, oleh karena itu harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan

belajar siswa dengan memperbaiki kualitas pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa guru/pendidik diharapkan mampu berperan aktif sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang selalu berusaha menciptakan organisasi kelas, penggunaan metode mengajar maupun sikap dan karakteristik guru/pendidik dalam mengelola proses belajar mengajar (Imah, 2018).

Peranan guru/pendidik sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah/madrasah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru/pendidik. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru/pendidik (Jalilah et al., 2020). Guru/pendidik merupakan salah satu komponen yang mempunyai peran utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan sangat diperlukan untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia dan hal ini merupakan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Tanpa guru/pendidik, maka aktivitas di sekolah/madrasah tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, peran guru/pendidik sangat penting kedudukannya sebagai pemberi pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa karena guru/pendidik langsung bersinggungan dengan peserta didik. Untuk mewujudkannya diperlukan tenaga guru/pendidik yang berkinerja tinggi, yaitu guru/pendidik yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi lembaga Pendidikan (Janah et al., 2019).

Guru/pendidik dengan kinerja tinggi akan berusaha menunjukkan prestasi yang lebih tinggi guna meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga mutu pembelajaran semakin meningkat. Kinerja guru akan terlihat dari bagaimana guru/pendidik tersebut melaksanakan tugas pokoknya. Seorang guru/pendidik dituntut untuk mampu menyusun perencanaan pembelajaran yang baik karena dengan perencanaan yang baik maka guru/pendidik dapat melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Nugraeni, 2016).

Kinerja guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan dapat dinyatakan bermutu tinggi apabila guru/pendidik bekerja secara profesional. Guru/pendidik profesional adalah guru/pendidik yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kependidikan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kurikulum, pelayanan siswa, hubungan sekolah/madrasah terhadap masyarakat, pengelolaan iklim sekolah/madrasah, dan evaluasi program sekolah/madrasah (Jakaria, 2014). Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru/pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru/pendidik telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran,

kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga di sekolah/madrasah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya (Wahyudi, 2012).

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adakalanya faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Dapat pula berasal dari diri berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Biasanya guru/pendidik dapat terpengaruh oleh semangat kerja rekan kerjanya, lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru/pendidik, lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja (Muspawi, 2021).

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang guru/pendidik. Hal ini sesuai dengan teori iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Oleh sebab itu, iklim organisasi disebuah lembaga dalam konteks penelitian ini adalah sekolah/madrasah harus memiliki iklim yang kondusif agar pegawai atau guru/pendidik dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja seseorang dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif (Janah et al., 2019). Menurut Wirawan (2007) Iklim Organisasi adalah merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang

kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi juga merupakan faktor yang menentukan kehidupan suatu organisasi.

Oleh sebab itu, menyadari pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kondisi kerja atau iklim organisasi yang kondusif, dimana akan memberikan peluang dan menumbuhkan kreatifitas serta inovasi dari para guru/pendidik, yaitu berinovasi lebih bebas untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru/pendidik. Iklim organisasi atau iklim sekolah/madrasah tempat guru/pendidik melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, dan akademik. Kondisi lingkungan ini akan memengaruhi perilaku warga sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Janah et al., 2019). perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru/pendidik. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: Perencanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran (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 membuktikan bahwa semakin tinggi supervisi Kepala Sekolah terhadap guru/pendidik, maka kinerja guru akan semakin meningkat; kedua, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat; ketiga, terdapat pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada sisi lain berdasarkan hasil penelitian Muliardi, (2019) menyebutkan bahwa kinerja guru mengalami penurunan dalam meningkatkan kompetensinya. Rendahnya kinerja dan wawasan guru/pendidik ini diakibatkan beberapa factor, diantaranya: (1) rendahnya kesadaran guru/pendidik untuk belajar, (2) kurangnya kesempatan guru/pendidik mengikuti pelatihan, baik secara regional maupun nasional, (3) kurang efektifnya PKG, (4) supervisi pendidikan yang bertujuan memperbaiki proses pembelajaran cenderung menitikberatkan 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 langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Depok 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 SMP Negeri di Kota Mataram 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. Muhammadiyah di kota Probolinggo

Hasil studi pendahuluan terkait dengan kegiatan supervisi akademik oleh kepala madrasah, yaitu sebagian besar guru/pendidik di SMK Negeri 2 Kota Probolinggo mengungkapkan bahwa mereka banyak mendapatkan bimbingan/arahan dari Kepala Sekolah untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran sebagai tindak lanjut dan pelaksanaan kegiatan supervisi akademik. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa semua guru/pendidik di SMK Negeri 2 Kota Probolinggo mendapatkan feedback (umpan balik) dan hasil pelaksanaan kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah penulis kemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga Pendidikan madrasah tersebut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Melalui penelitian yang berjudul *“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru 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.

## **B. Penegasan Istilah**



Untuk memberikan persepsi yang sama dalam penelitian ini, maka diperlukan adanya penegasan istilah terkait dengan konsentrasi penelitian yang diambil.

#### 1. Supervisi Kepala Madrasah

Menurut Ilham (2017) supervisi adalah pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah/madrasah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru/pendidik dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Sedangkan menurut History et al. (2020) menyebutkan bahwa Kepala Sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah/madrasah dalam pencapaian tujuannya.

Supervisi adalah suatu usaha mengawali, mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara terus menerus untuk pertumbuhan guru/pendidik di sekolah/madrasah, baik secara individu maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara berkesinambungan sehingga dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Faiqoh, 2019).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi Kepala Sekolah merupakan pengawasan, pelayanan, dan pembinaan yang dilakukan

oleh Kepala Sekolah sebagai pemimpin untuk membantu para guru/pendidik dan pegawai sekolah/madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dengan harapan Kepala Sekolah dapat menjadi teladan atau dapat memberikan pelayanan yang baik untuk mengembangkan kinerja guru menjadi lebih baik.

## 2. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (N & Prihatsanti, 2017).

Menurut Leong & Mohd Nordin (2021) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi

Berdasarkan seluruh definisi tersebut dapat disimpulkan definisi iklim organisasi adalah penilaian anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

## 3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru/pendidik dalam menjalankan tugasnya di sekolah/madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh guru/pendidik selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru diukur dengan tiga indikator, yaitu 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan 3) Evaluasi pembelajaran (Chrisvianty et al., 2020).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru/pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan cara meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sehingga pada hakikatnya kinerja guru itu merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru/pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru/pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu (Sujadi et al., 2019).

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo?

3. Apakah ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo?

#### **D. Tujuan dan kegunaan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan:

1. Ada tidaknya pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo
2. Ada tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo
3. Ada tidaknya pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Probolinggo

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

##### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian yang dilakukan ini untuk menguji dan membuktikan kebenaran teori yang dikemukakan oleh Aprida et al (2020) yang menyatakan bahwa supervisi Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru disekolah/madrasah. disamping hasil riset yang ditulis oleh Janah et al., (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru artinya iklim organisasi yang kondusif mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi kepala madrasah/madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan kepada kepala madrasah/madrasah dalam melakukan supervisi kepada para guru/guru/pendidik. Dengan mengetahui pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru, sehingga akan tumbuh semangat kepala madrasah/madrasah untuk melakukan pembinaan yang tepat.

### b. Bagi guru/pendidik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bahwasanya supervisi kepala sekolah/madrasah dan iklim organisasi sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja para guru/pendidik.

### c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berkaitan dengan supervisi yang dilakukan kepala sekolah/madrasah, menciptakan iklim organisasi yang baik, dan meningkatkan kinerja guru. Serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **E. Hipotesis Penelitian**

1. Ha: ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

Ho: tidak ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru

2. Ha: ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Ho: tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.

3. Ha: ada pengaruh dari supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru

Ho: tidak ada pengaruh dari pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan pendidikan pembentukan karakter banyak ditemui dalam bentuk jurnal dan disertasi. Berikut adalah jurnal dan penelitian yang terkait dengan pendidikan karakter antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmi Andi Rizki Pratami (2018) judul penelitian pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sekolah/madrasah menengah pertama di kecamatan bukit kecil Palembang dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Bukit Kecil Palembang. Metode penelitian bersifat ex post facto dengan jumlah populasi 176 orang guru/pendidik. Untuk penarikan sampel penelitian menggunakan

proporsional random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan analisis data menggunakan uji t dan uji F.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Munarti S. Sudharto S.Abdullah G. (2017) dengan judul penelitian pengaruh peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja SMK swasta di kabupaten Pemalang. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan hasil penelitian yang dilakukan telah menunjukkan bahwa (1) korelasi variabel peran Kepala Sekolah terhadap kinerja sekolah/madrasah sebesar 0,471 cukup kuat, dengan pengaruh variabel peran Kepala Sekolah terhadap kinerja sekolah/madrasah sebesar 22,7%, (2) korelasi variabel iklim organisasi sekolah/madrasah terhadap kinerja sekolah/madrasah sebesar 0,238 rendah, dengan pengaruh variabel iklim organisasi sekolah/madrasah terhadap kinerja sekolah/madrasah adalah sebesar 23,8%, (3) hasil uji regresi ganda diperoleh besaran nilai  $R^2$  adalah 0,224 artinya bahwa besarnya pengaruh variabel supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi sekolah/madrasah terhadap kinerja sekolah/madrasah adalah 22,4%, sedangkan variabel lain yang berpengaruh adalah sebesar 85,3%, dengan persamaan regresi  $Y = 2,129 + 0,405 X_1 + 0,045 X_2$
3. Penelitian yang dilakukan oleh Aprida et al. (2020) dengan judul penelitian pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru/pendidik terhadap kinerja guru. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan

Penelitian ini menemukan bahwa 1) ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6% sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 2) pengaruh motivasi kerja guru/pendidik terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini 3) ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru/pendidik secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel pada penelitian ini.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Any Wurjayanti, Sudharto (2020) dengan judul penelitian pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smp/mts di kecamatan Susukan kabupaten Semarang. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan Adapun hasil penelitian menyebutkan bahwa kinerja guru SMP/MTs di kecamatan Susukan kabupaten Semarang di pengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi kerja guru/pendidik. Aspek kehangatan, hubungan pribadi antar warga sekolah/madrasah, dan tugas guru/pendidik dalam hal melatih peserta didik masih perlu ditingkatkan. Kepala Sekolah harus melakukan upaya untuk memperbaiki kondisi tersebut.



Peneliti mendapatkan banyak kontribusi pemikiran dari peneliti terdahulu, sehingga dapat menjadi tambahan referensi dan wawasan dalam meneliti objek penelitian yang sama. Dari keempat penelitian terdahulu diatas, terdapat beberapa pembeda yang diharapkan menjadi sebuah kebaruan dari penelitian ini dan bermanfaat bagi dunia pendidikan, diantaranya: 1) variable-variable dalam penelitian ini sedikit sekali dilakukan penelitian secara bersama-sama, 2) lokus penelitian adalah madrasah yang belum pernah digunakan sebagai tempat penelitian oleh para peneliti sebelumnya. 3) Model supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolahdalam meningkatkan kinerja guru/pendidik, 4) supervisi yang dilakukan Kepala Sekolahtidak hanya menjadi kegiatan formalitas, 5) Pada penelitian terdahulu terdapat rendahnya kinerja guru dan supervisi Kepala Sekolahyang dilakukan hanya untuk melengkapi laporan, 6) Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi coronavirus disease 2019 atau dikenal dengan Covid-19 yang terjadi sejak bulan Maret 2019 sampai dengan penelitian ini dilakukan. Situasi ini berdampak kepada situasi dan kondisi Kepala Sekolahdan para guru/pendidik tidak pernah bertemu secara lengkap, karena pengaturan sistem kerja WFH (Work from Home) dan WFO (Wrok from Office) yang diterapkan oleh pemerintah.

## **G. Kajian Pustaka**

### **1. Supervisi Kepala madrasah**

#### **a. Pengertian Supervisi**

Pengertian supervisi secara etimologi adalah dari kata ‘super’ yang berarti atas dan ‘visi’ yang berarti melihat. Dengan demikian supervisi diartikan melihat dari atas. Berdasarkan pengertian secara etimologi, istilah supervisi yang dalam praktek, isi dan kegiatannya mengarah pada kegiatan ke-inspeksi, kepengawasan, kepenilik (Syamsuwir & Marzuki, 2019).

Inspeksi berasal dari istilah bahasa Belanda *Inspective* yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Inspection*. Kedua kata tersebut berarti pengawasan, yang terbatas kepada pengertian mengawasi apakah bawahan (dalam hal ini guru/pendidik) menjalankan apa yang diinstruksikan oleh atasannya dan bukan berusaha membantu guru/pendidik. Adapun istilah pengawas dan penilik di dalam PP No. 38 tahun 1992 Pasal 20 dijelaskan bahwa istilah pengawas dipakai untuk menunjukkan tugasnya pada jalur pendidikan sedangkan istilah penilik dipakai untuk menunjukkan tugasnya pada jalur Pendidikan di luar sekolah/madrasah (Murdiyaningrum et al., 2019)

Istilah supervisi sering kita temukan dalam berbagai kepustakaan baik Indonesia maupun asing, namun istilah supervisi sebenarnya berasal dari kurikulum SD, SMP, SMA yang diartikan pembinaan guru/pendidik. Jika yang dimaksudkan supervisi adalah pembinaan guru/pendidik, maka pengertian supervisi secara

terminologi sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru/pendidik terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, penilik sekolah/madrasah dan pengawas serta Pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Menurut Riyadi (2016) bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru/pendidik dan pegawai sekolah/madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Menurut Thomas J Sergiovanni & Robert J Starrat (2002) bahwa *Principals and other formal supervisor, therfor, have two board resposibility: (1) To provide the most effektive supervision they can fer teacher and (2) To provide the condotions, help and suport teacher need to engange in the supervisiory function for themselves as part of ther daily routine.* Artinya supervisor dan pengawas formal lainnya memiliki dua tanggung jawab yang sangat luas yaitu: (1) memberikan sistem pengawasan yang paling efektif bagi guru/pendidik. (2) memberikan kondisi, bantuan dan dukungan kepada guru/pendidik untuk melaksanakan fungsi sebagai bagian dari tugas rutin mereka

Secara etimologi Kepala Sekolah adalah guru/pendidik yang memimpin sekolah/madrasah. Berarti secara terminologi Kepala Sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru/pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu

sekolah/madrasah yang diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru/pendidik yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala Sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah/madrasah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah/madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan (Akhmad Said, 2018).

#### **b. Fungsi Supervisi Kepala madrasah**

Menurut Saryati & Sakban (2020) menjelaskan 3 fungsi kepala madrasah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala Sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolah/madrasah, seorang Kepala Sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah/madrasah misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika Kepala Sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru/pendidik-guru/pendidik dan seluruh staf sekolah/madrasah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Kepala

Sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru/pendidik bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah.

Menurut Setiyadi & Lukita (2020) kepala sekolah/madrasah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu:

1. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Guru/pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru/pendidik merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah/madrasah. Kepala Sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolah/madrasah tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru/pendidiknya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru/pendidik dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan Kepala Sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru/pendidik. Dalam hal ini, Kepala Sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru/pendidik untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah/madrasah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah/madrasah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah/madrasah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

### **3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator**

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi Guru/pendidik tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah/madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi Guru/pendidik tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para guru/pendiknnya. Oleh karena itu Kepala Sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi Guru/pendidik.

### **4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor**

Untuk mengetahui sejauh mana guru/pendidik mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala Kepala Sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru/pendidik dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru/pendidik yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru/pendidik dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim mengemukakan bahwa menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru/pendidik mengharapkan saran dan bimbingan dari Kepala Sekolah mereka. Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa Kepala Sekolah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah/madrasah. Mustahil seorang Kepala Sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru/pendidik, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.

## **5. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)**

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah seperti apakah yang dapat menumbuhkan suburkan kreatifitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru/pendidik.

Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru/pendidik, seorang Kepala Sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Mulyasa menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian Kepala Sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut: (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

## **6. Kepala Sekolah Sebagai Inovator**

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah/madrasah, dan



mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala Sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan.

#### **7. Kepala Sekolah Sebagai Motivator**

Sebagai motivator, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

#### **c. Peran Kepala Madrasah**

Menurut Hecksa Manora (2019) bahwa seorang kepala sekolah/madrasah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah.

Penelitian tentang harapan peranan Kepala Sekolah sangat penting bagi guru/pendidik dan peserta didik. Pada umumnya kepala sekolah/madrasah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di

bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan serta organisasi sekolah/madrasah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, Kepala Sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah/madrasah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah/madrasah. Cara kerja Kepala Sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah/madrasah mengenai peranan Kepala Sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah/madrasah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala madrasah.

#### **d. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah**

Menurut Gemnafle & Batlolona (2021) Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah/madrasah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Th. 1990 bahwa Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah/madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta

pemeliharaan sarana dan prasarana. Menurut Kadarsih et al (2020) tugas dan tanggungjawab Kepala Sekolah dapat digolongkan kepada dua bidang, yaitu

#### **1. Tugas Kepala Sekolah dalam bidang administrasi**

Dapat digolongkan menjadi enam bidang yaitu:

##### **a. Pengelolaan pengajaran**

Pengelolaan pengajaran ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain:

1. Pemimpin pendidikan hendaknya menguasai garis-garis besar program pengajaran untuk tiap bidang studi dan tiap kelas,
2. Menyusun program sekolah/madrasah untuk satu tahun,
3. Menyusun jadwal pelajaran,
4. Mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran,
5. Mengatur kegiatan penilaian,
6. Melaksanakan norma-norma kenaikan kelas,
7. Mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik,
8. Mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah/madrasah,
9. Mengkoordinir program non kurikuler,
10. Merencanakan pengadaan

11. Memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah/madrasah dan alat-alat pelajaran.

b. Pengelolaan Kepegawaian

Termasuk dalam bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah/madrasah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah/madrasah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan.

c. Pengelolaan kepesertadidikan

Dalam bidang ini kegiatan yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaraan peserta didik baru, pembagian peserta didik atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (grouping), perpindahan dan keluar masuknya Peserta didik- Peserta didik (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (special services) bagi peserta didik, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin peserta didik, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan

sebagainya.

d. Pengelolaan gedung dan halaman

Pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah/madrasah, keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi yang berupa antara lain gedung (ruangan sekolah/madrasah), lapangan tempat bermain, kebun dan halaman sekolah/madrasah, meubel sekolah/madrasah, alat-alat pelajaran klasikal dan alat peraga, perpustakaan sekolah/madrasah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan sekolah/madrasah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi sekolah/madrasah, dan alat-alat komunikasi

e. Pengelolaan keuangan

Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urusa gaji guru/pendidik dan staf sekolah/madrasah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah/madrasah, urusan uang sekolah/madrasah dan uang alat-alat peserta didik, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan serta keramaian

f. Pengelolaan hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat

Untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua peserta didik, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah/madrasah-rumah- dan lembaga-lembaga sosial.

## **2. Tugas Kepala Sekolah dalam bidang supervisi**

Supervisi pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh Kepala Sekolah untuk membantu para guru/pendidik dan karyawan agar menjadi semakin cakap/terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Supervisi adalah usaha yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam membantu guru/pendidik agar semakin mampu mewujudkan proses belajar mengajar. Kepala Sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar, tugas ini antara lain:

1. Membimbing guru/pendidik agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan dari pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan-tujuan.
2. Membimbing guru/pendidik agar mereka dapat

memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan Peserta didik.

3. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru/pendidik sesuai dengan minat, kemampuan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
4. Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah/madrasah berdasarkan standar-standar sejauh mana tujuan sekolah/madrasah itu telah dicapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan kegiatan administrasi yang dirancang secara khusus untuk membantu bawahan dalam menjalankan tugasnya agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik. Indikator meliputi; perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut dari pelaksanaan supervisi.

## **8. Iklim Organisasi**

### **a. Pengertian Iklim Organisasi**

Istilah iklim organisasi (organizational climate) pertama kalinya di pakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an yang menggunakan

istilah iklim psikologi (psychologicalclimate), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G.Litwin dalam wirawan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya (Triatna, 2015)

Menurut Saputri (2019) bahwa Iklim Organisasi adalah merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi juga merupakan faktor yang menentukan kehidupan suatu organisasi

Menurut Litwin dan Stringer dalam N & Prihatsanti (2017) menyebutkan bahwa Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Robert Stringer (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai *“collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation”* Iklim organisasi sebagai kumpulan dan pola lingkungan yang menentukan timbulnya motivasi. Menurut N & Prihatsanti (2017) bahwa Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung,



dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Berdasarkan seluruh definisi tersebut dapat disimpulkan definisi iklim organisasi adalah, penilaian anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah/madrasah terhadap lingkungan sekolah/madrasah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual.

### **1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor

tersebut. Kelima faktor tersebut adalah:

1. Lingkungan eksternal, industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah/madrasah dasar, atau perusahaan Industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan oleh faktor eksternal sebuah organisasi.
2. Strategi organisasi  
Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
  - a. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan
  - b. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda.
  - c. Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

### 3. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

### 4. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

### 5. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja

## **2. Indikator Iklim Organisasi Sekolah/Madrasah**

Robert Stringer (2002) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan yaitu

1. Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan. Standar-standar

(*Standards*) dalam suatu organisasi mengukur

2. Perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pengendali diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik

diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas
6. Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga seorang anggota terhadap organisasinya dan kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Karyawan tidak merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

### **3. Kinerja guru**

#### **a. Pengertian Kinerja guru**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Imas Masitoh, 2019).

Kinerja merupakan sebuah capaian hasil yang dicapai dari sebuah pekerjaan. Menurut Muntu1 & Kawet (2017) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prawiro, 2020).

#### **b. Karakteristik Kompetensi Guru/pendidik**

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa seorang guru harus memiliki Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yakni meliputi: a.

Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; d. Kompetensi sosial.

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik mengenai bagaimana kemampuan guru/pendidik dalam mengajar, dijelaskan dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a, menurut Yudha Adrian<sup>1</sup>, (2019) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Lebih lanjut, dalam rencana pelaksanaan pembelajaran tentang guru/pendidik dikemukakan bahwa: kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru/pendidik dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Pengembangan kurikulum/silabus
- d) Perancangan pembelajaran
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g) Evaluasi hasil belajar

- h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru/pendidik mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru/pendidik. Guru/pendidik yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik.

Dari kutipan diatas dapat diketahui bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru/pendidik dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, maupun psikomotor peserta didik.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, menurut Yudha Adrian<sup>1</sup>, (2019) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia”. Dikemukakan oleh seorang ahli yang lain



bahwa kemampuan kepribadian guru/pendidik meliputi:

- a) Mengembangkan kepribadian;
- b) Berinteraksi dan berkomunikasi
- c) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan;
- d) Melaksanakan administrasi sekolah/madrasah;
- e) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran<sup>10</sup>

Dari kutipan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang guru/pendidik harus mempunyai kepribadian yang baik, pepatah mengatakan bahwa guru/pendidik adalah yang digugu dan yang ditiru, guru/pendidik menjadi panutan bagi peserta didiknya, oleh karena itu kepribadian guru/pendidik harus dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia. Seorang guru/pendidik mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru/pendidik harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru/pendidik harus bersifat kritis. Berempati maksudnya guru/pendidik harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya, tetapi guru/pendidik juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah. Kepribadian sangat penting bagi seorang guru/pendidik, karena merupakan cerminan perilaku bagi anak didik khususnya dan masyarakat pada umumnya.

### 3. Kompetensi Professional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3)

butir c, menurut Yudha Adrian<sup>1</sup>, (2019) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Istilah profesi selalu menyangkut tentang pekerjaan. Guru/pendidik sebagai suatu profesi harus memenuhi kriteria professional sebagaimana dijelaskan dalam undang-undang guru/pendidik dan dosen sebagai berikut:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- c) Memiliki kualifikasi akademik data latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang

mengaturhal-hal yang berkaitandengan tugas keprofesionalan guru/pendidik.

Tentang kriteria profesionalisme guru/pendidik juga dijelaskan oleh seorang ahli yang lain yaitu:

- 1) Fisik, meliputi: sehat jasmani dan rohani, tidak mempunyai cacat tubuh yang bias menimbulkan ejekan atau cemoohan maupun merasa kasihan dari peserta didik.
- 2) Mental atau kepribadian, meliputi : berjiwa pancasila, menghayati GBHN, mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada peserta didik, berbudi pekerti luhur, berjiwa kreatif dapat memanfaatkan rasa kependidikan yang ada secara maksimal, mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa, mampu mengembangkan kreatifitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya, mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi, bersikap terbuka, peka dan *inovatif*, menunjukkan rasa cinta kepada profesinya, ketaatan akan disiplin, dan memiliki *sense of humor*.
- 3) Keilmiahan dan pengetahuan, meliputi: memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi, memahami ilmu pendidikan dan kependidikan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai guru/pendidik, memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang lain, senang membaca buku-buku ilmiah, mampu

memecahkan persoalan secara sistematis terutama yang berhubungan dengan bidang studi, dan memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.

- 4) Keterampilan, meliputi: mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar, mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan *struktural*, *interdisipliner*, *fungsional*, *behavior*, dan *teknologi*, mampu menyusun GBPP, mampu melaksanakan dan memecahkan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan, mampu merencanakan dan mengevaluasi pendidikan.
- 5) Memahami dan melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah/madrasah

Dari kutipan diatas disimpulkan, implikasi dari peran guru/pendidik dalam bidang pendidikan pada umumnya dan bidang pengajaran pada khususnya, maka guru/pendidik sebagai suatu profesi dituntut bagi penyandanganya untuk memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan kepribadian yang mantap sebagai prasarat bagi pencapaian performannya.

#### 4. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d, menurut Yudha Adrian<sup>1</sup>, (2019) dikemukakan bahwa yang

dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru/pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama guru/pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam rencana pelaksanaan pendidikan tentang guru/pendidik, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru/pendidik sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang- kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- a) Berekomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama guru/pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik.
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Kompetensi sosial seorang guru/pendidik merupakan modal dasar seorang guru/pendidik yang bersangkutan dalam menjalankan tugas kependidikan. Sebagaimana yang dikemukakan dibawah ini yang meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi

setiap lembaga kemasyarakatan.

- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa guru/pendidik adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, oleh karena itu seorang guru/pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas dari pembelajaran disekolah/madrasah tetapi juga pada Pendidikan yang terjadi dan berlangsung dimasyarakat. guru/pendidik yang dinilai kompeten secara profesional apabila:

- a) Guru/pendidik tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b) Guru/pendidik tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil.
- c) Guru/pendidik tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
- d) Guru/pendidik tersebut mampu melaksanakan perannya dalam pembelajaran dikelas

#### **c. Indikator kinerja guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka

dipandang untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondosi eksternal”. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa

Seorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan- kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sesuai sebagai motivasi yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaanya. Sedangkan kondisi eksternalnya adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kerja. Menurut castetter yang dikutip oleh Mulyasa (2007) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: 1.karateristik individu; 2. proses; 3. hasil; 4. kombinasi antara karateristik individu, proses dan hasil”

Pendapat ahli yang lain mengatakan ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran kinerja guru dalam meningkatkan kemampuan proses belajar mengajar yaitu:

- 1) Kemampuan merencanakan proses belajar mengajar meliputi:
  - a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan
  - b) Menyesuaikan analisa materi pembelajaran
  - c) Menyusun program semester
  - d) Menyusun program atau pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi:

- a) Tahap pra instruksional b) Tahap instruksional
  - c) Tahap evaluasi dan tindak lanjut.
- 3) Kemampuan mengevaluasi meliputi:
- a) Evaluasi normatis
  - b) Evaluasi formatis
  - c) Laporan hasil evaluasi
  - d) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan<sup>19</sup>.

Indikator penilaian kinerja guru meliputi (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom prosedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2008).

#### 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap ini adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru/pendidik menguasai bahan ajar, yang dapat dilihat dari cara atau proses. penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh Guru/pendidik, yaitu pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, yang terdiri dari unsur-unsur:

- a) Identitas Silabus
- b) Standar Kompetensi
- c) Kompetensi Dasar



- d) Materi Pembelajaran
- e) Kegiatan Pembelajaran
- f) Lokasi Waktu
- g) Sumber pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah rencana pelaksanaan pembelajaran, yang merupakan pembelajaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, yang ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- (1) Identitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
- (2) Standar Kompetensi
- (3) Kompetensi Dasar
- (4) Indikator
- (5) Tujuan Pembelajaran
- (6) Materi Pembelajaran
- (7) Metode Pembelajaran
- (8) Langkah-Langkah Kegiatan;
- (9) Sumber Pembelajaran;
- (10) Penilaian.

## 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di dalam kelas adalah merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan-kegiatan:

- a) Pengelolaan kelas
  - b) Penggunaan media dan sumber belajar
  - c) Penggunaan metode pembelajaran.
- 3) Evaluasi

Evaluasi adalah proses pengukuran dan penilaian secara sistematis dan terencana untuk mengetahui tingkat kemampuan, ketepatan proses dan pencapaian tujuan, sesuai dengan yang diharapkan. Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang terencana yang dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi bukan hanya merupakan kegiatan akhir atau penutup dari suatu program tertentu melainkan merupakan kegiatan yang dilakukan pada permulaan selama program berlangsung, pada akhir program setelah program itu dianggap selesai, yang dimaksud dengan program disini adalah suatu pelajaran yang akan dilaksanakan dalam satu pertemuan atau lebih, program catur wulan atau semester, dan juga program pendidikan yang dirancang untuk satu tahun ajaran.

Guru/pendidik merupakan suatu profesi yang sedang berkembang. Profesi guru/pendidik memiliki ciri yang dapat membedakan dengan profesi lainnya. Ciri profesi guru/pendidik menurut Muhammad Zulkarnain Mubhar (2016) adalah (1) pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi sosial; (2)

dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur kerja; (3) diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum melaksanakan pekerjaan profesional; (4) dimilikinya mekanisme untuk penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang diperbolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud; dan (5) dimilikinya organisasi profesi.

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang atau pun karyawan agar berperilaku positif
2. Perbaiki tindakan mereka yang dibawah standar.
3. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah karyawan tersebut sudah bekerja dengan baik memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi
4. Aspek kinerja ini dapat dijadikan landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Menurut Fitri NNurhadi (2017) ada lima faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu (1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran, (2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi, (3) supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan, (4) kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu, (5) konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan. Penentuan aspek pengukuran dilakukan dengan melihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang komprehensif terhadap kinerja gurutersebut untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah/madrasah.

**e. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru**

- 1) Faktor personal/individual (Intrinsik) meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru/pendidik
- 2) Faktor ekstrinsik, meliputi aspek kualitas manajer dan leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru/pendidik.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang

diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru/pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Halini tercermin pada kemampuan guru/pendidik sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indicator sebagai berikut: Kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Seperti yang dijelaskan Suryana (2010) bahwa metode

penelitian kuantitatif adalah metode yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Macam-macam penelitian kuantitatif yaitu eksperimental dan non-eksperimental. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif non-eksperimental yang memiliki jenis-jenis diantaranya deskriptif, komparatif, asosiatif, survei, tindakan.

Rancangan penelitian ini terdiri dari tiga variable, yakni dua variable independen (tidak terikat) dan satu variable dependen (terikat). Variable independennya yaitu supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi, variable dependennya yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruhnya adalah pengaruh supervisi Kepala Sekolah sebagai X1, iklim organisasi sebagai X2, dan kinerja guru sebagai Y dengan melakukan analisis data.

Penelitian dilakukan ketika variabel-variabel bebas telah terjadi dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian, tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yaitu pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Kota Probolinggo.

## **2. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Sedangkan menurut Priyono (2016) populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti. Kesimpulannya populasi adalah seluruh objek yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah guru/pendidik atau guru/pendidik SMK Negeri 2 Kota Probolinggo yang terdiri 67 orang guru/pendidik.

## 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Menurut Priyono (2016) sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sebuah populasi tidak akan diteliti secara keseluruhan mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga peneliti akan mengambil beberapa objek untuk dijadikan sampel penelitian. Sampel yang diambil, dianggap dapat mewakili populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili) (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Menurut Suharsimi Arikunto (dalam Afifah, 2019), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-

15% atau 20-25% atau lebih. Teknik ini disebut dengan teknik sampel random atau sampel acak.

### 3. Teknik sampling

Dalam pengambilan sampel ini, penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana (simple), tanpa memperhatikan tingkatan (strata) yang ada dalam populasi. Cara ini biasanya dipilih jika anggota populasi dianggap memiliki karakteristik yang homogen (kecenderungan sama) (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Dalam penelitian ini diambil sampel guru/pendidik 100 % secara random di dua tempat tersebut jumlah 67 guru/pendidik sebagai respondent (SMK Negeri 2 Kota Probolinggo).

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengunpulkan data maka dibutuhkan teknik pengumpulan data, yaitu cara peneliti untuk mengumpulkan data untuk menghimpun informasi yang mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket, didukung oleh observasi, interviu dan dokumentasi. Angket untuk menggalih informasi dan data terkait pengaruh sesuai dengan rumusan masalah. Sedangkan observasi, interviu dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data gambaran objek penelitian, termasuk klarifikasi temuan penelitian.



Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan data, juga disebut angket atau kuesioner, berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan penilaian skala *likert* dengan lima pilihan jawaban alternative yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Berikut pemberian skor untuk setiap jenjang skala *likert* yang dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 3.1. Skor Jawaban Alternatif**

Jawaban Alternatif	Skor Jawaban	
	Positif	Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak Pernah	1	5

#### **4. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data adalah alat untuk membantu penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrument dalam penelitian ini dalam bentuk angket, yaitu sekumpulan pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab untuk mengumpulkan data.

## 5. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pertanyaan-pertanyaan instrument. Kisi-kisi ini berisi lingkup materi pertanyaan, abilitas yang diukur, jenis pertanyaan, jumlah pertanyaan, waktu yang dibutuhkan, serta menentukan respon yang akan diukur, apakah hendak mengukur sikap terhadap sesuatu (*affective*), atau *kognitif* (tahu atau tidak tahu), tingkat kepuasan (puas atau tidak puas) (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan (Zain, 2019).

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Supervisi Kepala Sekolah(Variabel Independen/X1)**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item
1	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	Perencanaan	Menentukan tujuan, Sasaran, Mengorganisasikan Kegiatan, Menentukan waktu	1, 2,
		Pelaksanaan	Kontinyu, Obyektif, Konstruktif, Kolaboratif	3, 4, 5

			Menerapkan pendekatan sesuai tujuan supervisi akademik	6, 7
			Menerapkan pendekatan dihadapi	8, 9
			Menerapkan berbagai teknik sesuai pendekatan yang dipilih	10, 11
			Memanfaatkan berbagai sumber informasi	12, 13
			Memanfaatkan teknologi informasi	14, 15
		Tindak Lanjut	Mengevaluasi, Menganalisis Melaporkan, Menindaklanjuti	16, 17, 18
	Jumlah			18

**Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi  
(Variabel Independen/X2)**

No	Indikator	No Butir	Jumlah
1	Tanggaun jawab	1, 2, 3, 4.	4
2	Identitas	5, 6, 7	3

3	Kehangatan	8, 9, 10, 11, 12	4
4	Dukungan	13, 14	2
5	Konflik	15, 16, 17, 18	4
	Jumlah		18

**Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja guru  
(Variabel Dependen/Y)**

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Perencanaan pembelajaran	1, 2, 3,4,5	5
2	Pelaksanaan pembelajaran,	6, 7, 8	3
3	Penilaian pembelajaran	9, 10, 11	3
4	Tindak lanjut hasil penilaian	12,13,14,15,	7
	<b>Jumlah</b>		<b>18</b>

## 6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program Excel dan Statistical Product and Services Solution (IBM SPSS versi 25 for windows).

### 1. Pra penelitian

#### a. Uji validitas

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya

diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016), pada kriteria nilai signifikansi 5% maka instrumen dinyatakan valid, begitupun sebaliknya. Menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$r_{xy}$  : korelasi validitas xy

n : jumlah responden

x : skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y : skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum x$  : jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$  : jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$  : jumlah kuadrat dalam distribusi x

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat dalam distribusi y

#### b. Uji reliabilitas

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut

menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *Alpha Cronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alfa Cronbach*.

Rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_t^2}{\alpha_t^2} \right]$$

$r_{11}$  : reliabilitas instrument

$n$  : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \alpha_t^2$  : jumlah varians butir

$\alpha_t^2$  : varians total

Untuk menginterpretasikan koefisien Alpha ( $r_{11}$ ) digunakan kategori yaitu:

**Tabel 3.5 Kategori Interpretasi Keofisien**

Koefisien	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup

Antara 0,400 - 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,200	Sangat Rendah

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila pada taraf signifikansi 5% harga  $r_{11}$  semakin mendekati 1, dan sebaliknya apabila 0 atau bahkan negatif, maka instrumen tersebut dapat dikatakan rendah tingkat kepercayaannya atau tidak reliabel.

c. Uji normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen apabila datanya berbentuk ordinal yang telah tersusun pada tabel distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). dengan ketentuan:

- 1) Jika sig kurang 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika sig lebih 0,05 maka data berdistribusi normal.

d. Uji linieritas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian.

Hasil yang diperoleh dari uji linearitas akan menentukan uji unreg yang akan digunakan. Uji ini akan mempengaruhi uji yang akan digunakan selanjutnya, apakah anreg linear atau anreg non-linear (Wandari, 2018). Dengan ketentuan:

- 1) Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka hubungan antara dua variabel tidak linear
- 2) Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka hubungan antara dua variabel linear

e. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai standart error menjadi tak terhingga. Jika multikolinieritas antar variabel independen tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki standart error tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat (Wandari, 2018).

f. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan gambar



scatterplots. Adapun pedoman yang digunakan yaitu: tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali (Wandari, 2018).

## 2. Uji hipotesis

### a. Uji regresi sederhana

Digunakan untuk mengetahui korelasi atau pengaruh linear menggunakan regresi sederhana variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). rumusnya adalah:

$$Y = \alpha + bX.$$

Y : variabel dependen

X : variabel independen

$\alpha$  : bilangan konstanta

b : koefisien arah regresi linear

### b. Uji regresi ganda

Digunakan untuk mengetahui korelasi atau pengaruh linear kedua variable independen (X1 dan X2) terhadap variable dependen (Y). rumusnya adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$Y$  : variabel dependen

$X_1$  : variabel independen pertama

$X_2$  : variabel independen kedua

$\alpha$  : bilangan konstanta

$b_1$  : koefisien arah regresi linear pertama

$b_2$  : koefisien arah regresi linear kedua

## H. DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa Kelas X Di Sma Negeri 1 Ponorogo Tahun Ajaran 2018/2019. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ponorogo*.
- 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>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>
- Aziz, J. A. (2017). Pengaruh Menghafal Al-Quran Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik Di Roudhotul Atfal (Ra) Jamiatul Qurra Cimahi. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 2(1), 1–15.
- Chrisvianty, E., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Keterampilan Mengajar Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1634–1643. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.628>
- Depdiknas. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Dikmenum Depdiknas.
- Dwi Any Wurjayanti, Sudharto, F. R. (2020). *Jurnal Manajemen Pendidikan ( Jmp ) Volume 9 Nomor 3 Desember 2020 Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp / Mts Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang Dwi Any Wurjayanti , Sudharto , Fenny Roshayanti Jurnal Manajemen Pendi. 9, 316–326.*
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1938>
- Fatmi Andi Rizki Pratami. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Bukit Kecil Palembang. *Tesis Magister Manajemen Pendidikan*

*Universitas Pgri Palembang.*

- Fitri Nnurahdi. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Smk Yadika Jambi. *Manajemen Sistem Informasi*, 1(318), 2.
- 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>
- 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>
- Hecksa Manora. (2019). Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1.
- History, A., Sekolah, K., & Guru, K. (2020). *Fungsi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap*. 1(2), 88–92.
- Ilham, M. W. (2017). Supervisi Pendidikan Dalam Perspektif Epistemologi Islam. *Jurnal Pedagogik*, 04(01), 29–46.
- 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.
- Imas Masitoh, M. A. F. Dan R. T. R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–317.
- 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>
- 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>

- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V2i2.138>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pe). Pandiva Buku.
- Latief, J., & Masruroh, N. A. (2017). Kepala Sekolah 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>
- Leong, S. Y., & Mohd Nordin, N. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Guru Sekolah Menengah. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh)*, 6(2), 167–180. <https://doi.org/10.47405/Mjssh.V6i2.663>
- Muhadis, M. (2018). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Penilaian Berbasis Kelas Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Sdn Bebie. *Paedagoria*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.31764/Paedagoria.V9i1.263>
- Muhammad Zulkarnain Mubhar. (2016). Guru Sebagai Jabatan Karir Dan Profesi Perspektif Pendidikan Islam. *Al-Qalam Jurnal*, 8(2), 58–79.
- Muliardi. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik Di Sdn 19 Lembah Melintang Muliardi. *Ensiklopedia Education Review*, 1(1), 69–78.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Munarti S.Sudharto S.Abdullah G. (2017). *Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Smk Swasta Di Kabupaten Pematang*. 5, 3.
- Muntu1, R. R., & Kawet, V. P. K. L. R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia ( Persero ), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.18389>
- Murdiyaningrum, Y., Kemdikbud, B., & Kemdikbud, B. (2019). Strategi Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini ( Paud ) Quality Control Strategies For The Management Of Ear-. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 12.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah*

*Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.  
<https://doi.org/10.33087/Jiubj.V21i1.1265>

N, S. O., & Prihatsanti, U. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang Shandy Olivia N., Unika Prihatsanti*. 6(Nomor 4), 354–361.

Prawiro, M. (2020). Pengertian Kinerja: Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Maxmanroe.Com*.

Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); Revisi 201). Zifatama Publishing.

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>

Riyadi, S. (2016). Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.17977/Um027v1i22016p080>

Saputri, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Padang. *Jurnal Daya Saing*, 5(3), 284–289. <https://doi.org/10.35446/Dayasaing.V5i3.411>

Saryati, S., & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling Dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Lembar Lombok Barat. *Civicus : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.31764/Civicus.V8i2.2980>

Setiyadi, B., & Lukita, M. (2020). Fungsi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.30998/Sap.V5i2.7535>

Sujadi, E., Odha Meditamar, M., Wahab, M., & Putri Utama, R. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Literasiologi*, 1(2), 11. <https://doi.org/10.47783/Literasiologi.V1i2.16>

Suryani, C. (2015). Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadamai Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 16(1), 23. <https://doi.org/10.22373/Jid.V16i1.585>

- Syamsuwir, S., & Marzuki, M. (2019). Penerapan Supervisi Kunjungan Kelas Untuk Meningkatkan Kbm Di Sekolah Binaan Semester Genap Tahun 2017/2018 Di Kabupaten Kuantan Singingi. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*, 2(1), 32. <https://doi.org/10.24014/Ijiem.V2i1.7123>
- Thomas J Sergiovanni & Robert J Starrat. (2002). *Supervision A Redenfinition*. Mcgraww.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku-Organisasi-Dalam-Pendidikan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Wandari, L. A. (2018). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Pembentukan Karakter Religius Anak Usia 9-10 Tahun Di Desa Watuagung Kecamatan Watulimo Kabupaten Trenggalek. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Tulungagung*, 60–61. <https://doi.org/10.1016/J.Oftal.2012.09.015>
- Yudha Adrian<sup>1</sup>, R. L. A. (2019). *Kompetensi Guru Di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Zain, Z. (2019). Pengaruh Pembiasaan Membaca Alquran Sebelum Pembelajaran Terhadap Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Siswa Di Man 2 Tulungagung. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Iain Tulungagung*, 60–61. <https://doi.org/10.1016/J.Oftal.2012.09.015>
- Afifah, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa Kelas X Di Sma Negeri 1 Ponorogo Tahun Ajaran 2018/2019. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ponorogo*.
- 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>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/Joe.V1i2.16>
- Aziz, J. A. (2017). Pengaruh Menghafal Al-Quran Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik Di Roudhotul Atfal (Ra) Jamiatul Qurra Cimahi. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 2(1), 1–15.
- Chrisvianty, E., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Keterampilan Mengajar Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1634–1643. <https://doi.org/10.31004/Jptam.V4i2.628>

- Depdiknas. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Dikmenum Depdiknas.
- Dwi Any Wurjayanti, Sudharto, F. R. (2020). *Jurnal Manajemen Pendidikan ( Jmp ) Volume 9 Nomor 3 Desember 2020 Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp / Mts Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang Dwi Any Wurjayanti , Sudharto , Fenny Roshayanti Jurnal Manajemen Pendi. 9, 316–326.*
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1938>
- Fatmi Andi Rizki Pratami. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Bukit Kecil Palembang. *Tesis Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang*.
- Fitri Nnurahdi. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Smk Yadika Jambi. *Manajemen Sistem Informasi*, 1(318), 2.
- 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>
- 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>
- Hecksa Manora. (2019). Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1.
- History, A., Sekolah, K., & Guru, K. (2020). *Fungsi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap*. 1(2), 88–92.
- Ilham, M. W. (2017). Supervisi Pendidikan Dalam Perspektif Epistemologi Islam. *Jurnal Pedagogik*, 04(01), 29–46.
- 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.



- Imas Masitoh, M. A. F. Dan R. T. R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–317.
- 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>
- 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>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.V2i2.138>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pe). Pandiva Buku.
- Latief, J., & Masruroh, N. A. (2017). Kepala Sekolah 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>
- Leong, S. Y., & Mohd Nordin, N. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Guru Sekolah Menengah. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh)*, 6(2), 167–180. <https://doi.org/10.47405/Mjssh.V6i2.663>
- Muhadis, M. (2018). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Penilaian Berbasis Kelas Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Sdn Bebie. *Paedagoria*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.31764/Paedagoria.V9i1.263>
- Muhammad Zulkarnain Mubhar. (2016). Guru Sebagai Jabatan Karir Dan Profesi Perspektif Pendidikan Islam. *Al-Qalam Jurnal*, 8(2), 58–79.
- Muliardi. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik Di Sdn 19 Lembah Melintang Muliardi. *Ensiklopedia Education Review*, 1(1), 69–78.

- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Munarti S.Sudharto S.Abdullah G. (2017). *Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Smk Swasta Di Kabupaten Pemalang*. 5, 3.
- Muntu1, R. R., & Kawet, V. P. K. L. R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia ( Persero ), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.18389>
- Murdiyaningrum, Y., Kemdikbud, B., & Kemdikbud, B. (2019). Strategi Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini ( Paud ) Quality Control Strategies For The Management Of Ear-. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 12.
- Muspawati, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V21i1.1265>
- N, S. O., & Prihatsanti, U. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang Shandy Olivia N., Unika Prihatsanti*. 6(Nomor 4), 354–361.
- Prawiro, M. (2020). Pengertian Kinerja: Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Maxmanroe.Com*.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); Revisi 201). Zifatama Publishing.
- 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>
- Riyadi, S. (2016). Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.17977/Um027v1i22016p080>
- Saputri, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Padang. *Jurnal Daya Saing*, 5(3), 284–289. <https://doi.org/10.35446/Dayasaing.V5i3.411>

- Saryati, S., & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling Dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Lembar Lombok Barat. *Civicus : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.31764/Civicus.V8i2.2980>
- Setiyadi, B., & Lukita, M. (2020). Fungsi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.30998/Sap.V5i2.7535>
- Sujadi, E., Odha Meditamar, M., Wahab, M., & Putri Utama, R. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Literasiologi*, 1(2), 11. <https://doi.org/10.47783/Literasiologi.V1i2.16>
- Suryani, C. (2015). Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadama Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 16(1), 23. <https://doi.org/10.22373/Jid.V16i1.585>
- Syamsuwir, S., & Marzuki, M. (2019). Penerapan Supervisi Kunjungan Kelas Untuk Meningkatkan Kbm Di Sekolah Binaan Semester Genap Tahun 2017/2018 Di Kabupaten Kuantan Singingi. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*, 2(1), 32. <https://doi.org/10.24014/Ijiem.V2i1.7123>
- Thomas J Sergiovanni & Robert J Starrat. (2002). *Supervision A Redefinition*. Mcgrraww.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku-Organisasi-Dalam-Pendidikan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Wandari, L. A. (2018). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Pembentukan Karakter Religius Anak Usia 9-10 Tahun Di Desa Watuagung Kecamatan Watulimo Kabupaten Trenggalek. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Tulungagung*, 60–61. <https://doi.org/10.1016/J.Oftal.2012.09.015>
- Yudha Adrian1, R. L. A. (2019). *Kompetensi Guru Di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Zain, Z. (2019). Pengaruh Pembiasaan Membaca Alquran Sebelum Pembelajaran Terhadap Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Siswa Di Man 2 Tulungagung. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Iain Tulungagung*, 60–61. <https://doi.org/10.1016/J.Oftal.2012.09.015>
- Afifah, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa Kelas X Di Sma Negeri 1 Ponorogo

Tahun Ajaran 2018/2019. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ponorogo*.

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>

Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/Joe.V1i2.16>

Aziz, J. A. (2017). Pengaruh Menghafal Al-Quran Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik Di Roudhotul Atfal (Ra) Jamiatul Qurra Cimahi. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 2(1), 1–15.

Chrisvianty, E., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Keterampilan Mengajar Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1634–1643. <https://doi.org/10.31004/Jptam.V4i2.628>

Depdiknas. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Dikmenum Depdiknas.

Dwi Any Wurjayanti, Sudharto, F. R. (2020). *Jurnal Manajemen Pendidikan ( Jmp ) Volume 9 Nomor 3 Desember 2020 Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp / Mts Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang Dwi Any Wurjayanti , Sudharto , Fenny Roshayanti Jurnal Manajemen Pendi. 9, 316–326.*

Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.24090/Jk.V7i1.1938>

Fatmi Andi Rizki Pratami. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Bukit Kecil Palembang. *Tesis Magister Manajemen Pendidikan Universitas Pgri Palembang*.

Fitri Nnurahdi. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Smk Yadika Jambi. *Manajemen Sistem Informasi*, 1(318), 2.

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>

- 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>
- Hecksa Manora. (2019). Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1.
- History, A., Sekolah, K., & Guru, K. (2020). *Fungsi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap*. 1(2), 88–92.
- Ilham, M. W. (2017). Supervisi Pendidikan Dalam Perspektif Epistemologi Islam. *Jurnal Pedagogik*, 04(01), 29–46.
- 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.
- Imas Masitoh, M. A. F. Dan R. T. R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–317.
- 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>
- 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>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pe). Pandiva Buku.

- Latief, J., & Masruroh, N. A. (2017). Kepala Sekolah 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>
- Leong, S. Y., & Mohd Nordin, N. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Guru Sekolah Menengah. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh)*, 6(2), 167–180. <https://doi.org/10.47405/Mjssh.V6i2.663>
- Muhadis, M. (2018). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Penilaian Berbasis Kelas Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Sdn Bebie. *Paedagoria*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.31764/Paedagoria.V9i1.263>
- Muhammad Zulkarnain Mubhar. (2016). Guru Sebagai Jabatan Karir Dan Profesi Perspektif Pendidikan Islam. *Al-Qalam Jurnal*, 8(2), 58–79.
- Muliardi. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik Di Sdn 19 Lembah Melintang Muliardi. *Ensiklopedia Education Review*, 1(1), 69–78.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Munarti S. Sudharto S. Adbdullah G. (2017). *Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Smk Swasta Di Kabupaten Pematang*. 5, 3.
- Muntu1, R. R., & Kawet, V. P. K. L. R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia ( Persero ), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.18389>
- Murdiyaningrum, Y., Kemdikbud, B., & Kemdikbud, B. (2019). Strategi Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini ( Paud ) Quality Control Strategies For The Management Of Ear-. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 12.
- Muspawati, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V21i1.1265>
- N, S. O., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang Shandy Olivia N., Unika Prihatsanti. 6(Nomor 4), 354–361.

- Prawiro, M. (2020). Pengertian Kinerja: Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Maxmanroe.Com*.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); Revisi 201). Zifatama Publishing.
- 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>
- Riyadi, S. (2016). Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.17977/Um027v1i22016p080>
- Saputri, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Padang. *Jurnal Daya Saing*, 5(3), 284–289. <https://doi.org/10.35446/Dayasaing.V5i3.411>
- Saryati, S., & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling Dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Lembar Lombok Barat. *Civicus : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.31764/Civicus.V8i2.2980>
- Setiyadi, B., & Lukita, M. (2020). Fungsi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.30998/Sap.V5i2.7535>
- Sujadi, E., Odha Meditamar, M., Wahab, M., & Putri Utama, R. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Literasiologi*, 1(2), 11. <https://doi.org/10.47783/Literasiologi.V1i2.16>
- Suryani, C. (2015). Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadamai Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 16(1), 23. <https://doi.org/10.22373/Jid.V16i1.585>
- Syamsuwir, S., & Marzuki, M. (2019). Penerapan Supervisi Kunjungan Kelas Untuk Meningkatkan Kbm Di Sekolah Binaan Semester Genap Tahun 2017/2018 Di Kabupaten Kuantan Singingi. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*, 2(1), 32. <https://doi.org/10.24014/Ijiem.V2i1.7123>
- Thomas J Sergiovanni & Robert J Starrat. (2002). *Supervision A Redenfinition*.

Mcgrraww.

Triatna, C. (2015). *Perilaku-Organisasi-Dalam-Pendidikan*. Pt Remaja Rosdakarya.

Wandari, L. A. (2018). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Pembentukan Karakter Religius Anak Usia 9-10 Tahun Di Desa Watuagung Kecamatan Watulimo Kabupaten Trenggalek. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Tulungagung*, 60–61. <https://doi.org/10.1016/J.Oftal.2012.09.015>

Yudha Adrian<sup>1</sup>, R. L. A. (2019). *Kompetensi Guru Di Era Revolusi Industri 4.0*.  
Zain, Z. (2019). Pengaruh Pembiasaan Membaca Alquran Sebelum Pembelajaran Terhadap Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Siswa Di Man 2 Tulungagung. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Iain Tulungagung*, 60–61. <https://doi.org/10.1016/J.Oftal.2012.09.015>