

Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

oleh

Budiyono

SMA Negeri 1 Muara Sugihan, Indonesia
Surel: budiyonopgri@gmail.com

Bukman Lian

Universitas PGRI Palembang, Indonesia Email:
drbukmanlian@univpgri-palembang.ac.id

Selamat Fitria

Universitas PGRI Palembang, Indonesia Email:
happyfitriamufly@univpgri-palembang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil yang diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA, terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA, dan terdapat pengaruh kepala sekolah. pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA.

Kata kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

Perkenalan:

Berdasarkan data Global Human Capital Report yang diterbitkan oleh World Economic Forum, (2017:18), pada aspek pendidikan, Indonesia menempati peringkat 65th dari 130 negara. Ada kekeliruan pada sistem pendidikan di Indonesia, karena tertinggal jauh dibandingkan negara tetangga anggota ASEAN. Seperti Singapura yang menempati urutan ke-12th posisi, Malaysia dengan 33rd posisi, kemudian Thailand di posisi 40th posisi dan Filipina di posisi 50th posisi. Artinya, perlu adanya evaluasi mendalam mengenai penyebab rendahnya peringkat pendidikan di Indonesia menurut World Economic Forum.

Rosser (2018) adalah Profesor dari University of Melbourne, Australia, menyatakan hal tersebut Indonesia masih gagal mengembangkan pendidikan dengan sistem yang komprehensif dan terintegrasi. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian hasil pembelajaran yang masih dikategorikan kurang berkualitas. Beberapa permasalahan yang terjadi pada sistem pendidikan di Indonesia menurut penelitian yang dilakukan oleh Andrew, yaitu kurangnya dana dalam pengelolaan pendidikan, kompetensi sumber daya manusia yang belum merata, struktur sistem manajemen yang dikategorikan buruk (Analisadaily.com, April 26, 2018).

Begitu pula dengan pernyataan Bank Dunia bahwa meskipun perluasan akses pendidikan dilakukan secara terbuka kepada masyarakat namun tidak memberikan dampak yang begitu baik terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan di Indonesia (CNN, 7 Juni 2018) . Bahkan Bank Dunia dengan tegas

menyatakan bahwa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam rangka menunjang perekonomian Indonesia adalah kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia salah satu caranya adalah melalui pendidikan, artinya kualitas pendidikan juga harus lebih baik (CNN, 07 Juni 2018).

Oleh karena itu, disebutkan bahwa sumber daya manusia Indonesia belum memiliki pendidikan yang baik untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten dan mampu bersaing. Lebih lanjut Widodo (2015) menyatakan bahwa beberapa hal yang menyebabkan pendidikan di Indonesia belum optimal kualitasnya, antara lain sarana prasarana yang belum merata dan kurang memadai; kualitas guru yang memiliki kompetensi relevan masih minim; kesejahteraan yang diberikan kepada guru belum terpenuhi dengan baik; prestasi belajar siswa masih rendah; peluang memperoleh pendidikan yang memadai masih belum begitu optimal, karena biaya pendidikan juga cenderung tinggi; belum terjadi relevansi penyelenggaraan pendidikan dengan kebutuhan.

Kemudian Yunus dkk (2017); Wandasari dkk (2019) mengungkapkan komponen penting dalam pendidikan, guru menduduki peringkat ke-14th dari 14 negara berkembang di dunia. Yunus et al (2017) lebih lanjut menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 yang rata-rata nasional hanya 44,5 jauh di bawah nilai standar 75. Bahkan kompetensi pedagogik yang merupakan kompetensi utama guru belum menggembirakan. Masih mayoritas guru yang metode pengajarannya kurang baik, metode pengajaran di kelas membosankan. Senada dengan Yaswardi, (2016) Ketua LPMP Sumsel menyebutkan rata-rata nilai UKG Sumsel tingkat nasional sebesar 52,05 sedangkan pada setiap kabupaten di Sumsel kota Palembang rata-rata nilai UKG sebesar 54,35.

Berdasarkan informasi tersebut jelas bahwa guru yang mempunyai kompetensi di bidangnya akan memberikan dampak yang lebih positif terhadap perkembangan siswa dalam memahami materi pelajaran. Begitu pula sebaliknya, dengan rendahnya kompetensi guru maka keberhasilan pelaksanaan pembelajaran akan sulit diperoleh.

Dari informasi yang ada, sudah sepatutnya Indonesia melakukan perubahan pada penyelenggaraan pendidikan. Terutama untuk menyambut generasi emas tahun 2045. Hal ini semakin menjadi penting, karena peran pendidikan pada era tersebut akan sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaiannya. Jika tidak ada perbaikan dari sekarang maka kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia tidak akan mampu bersaing dalam persaingan global. Untuk itu perbaikan sistem harus terus dilakukan oleh setiap penanggung jawab pendidikan. Hal ini dibenarkan oleh Pratami (2018), keberhasilan suatu pendidikan dipengaruhi oleh faktor tenaga kependidikan (50%), kurikulum (20%), sarana dan prasarana (20%), dan peserta didik (10%).

Hasil observasi awal di beberapa SMA di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya, diperoleh data dari beberapa guru yang menunjukkan kinerja rendah. Banyak hal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja, diantaranya adalah profesionalisme yang belum dilakukan secara maksimal. Hal ini terbukti dengan perencanaan pembelajaran yang tidak terlaksana dengan baik, pelaksanaan pembelajaran di kelas tidak sesuai dengan rencana yang telah disusun, dan evaluasi yang dilakukan masih dominan dilakukan secara subjektif. Hal serupa juga terungkap dari hasil Gusman (2014); Andriani dkk (2018); Irmayani dkk (2018); Tobari dkk (2018) rendahnya kinerja guru disebabkan oleh beberapa hal antara lain: (1) guru kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya terkait perangkat pembelajaran, (2) masih terdapat guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, (3) kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran

masih kurang atau dengan kata lain guru masih dominan menggunakan cara konvensional, dan (4) masih terdapat guru yang mengutamakan kepentingan pribadinya dibandingkan menjalankan tugasnya sebagai guru.

Supardi (2013:54) menyatakan bahwa keahlian yang dimiliki guru untuk menyelenggarakan pembelajaran guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan mampu meningkatkan prestasi siswa adalah kinerja guru. Dapat juga dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru pada suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan keikhlasan.

Menurut Supardi (2013:27) kemampuan kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan iklim organisasi yang terbentuk di satuan pendidikan. Berdasarkan hasil tersebut, guru dinyatakan berhasil menyelenggarakan pembelajaran apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar siswa ke arah penguasaan kompetensi yang lebih baik. Permasalahan yang terjadi pada fakta dan data di atas merupakan indikasi kinerja guru yang masih rendah atau belum maksimal.

Pemerintah Indonesia melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah memberikan aturan yang jelas mengenai kinerja guru, sebagaimana tertuang dalam peraturan menteri nomor 22 tahun 2016. Aturan tersebut menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan standar yang harus dicapai oleh guru untuk menyatakan bahwa guru tersebut adalah guru. mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Setidaknya, pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran secara keseluruhan. Kinerja melibatkan berbagai sumber agar kinerja optimal. Sumber penyebab kinerja optimal menurut Sedarmayanti (2014) adalah individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Permasalahan individu atau internal berupa kelemahan intelektual, kelemahan psikis, kelemahan fisik, motivasi, faktor kepribadian, keuangan, persiapan jabatan, dan orientasi nilai. Permasalahan eksternal berupa keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, pasar tenaga kerja, perubahan teknologi dan serikat pekerja.

Tercapainya tujuan pembelajaran akan tergantung pada guru yang menyelenggarakan pembelajaran. Jika guru mempunyai kompetensi dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pembelajaran, maka peluang tercapainya tujuan pembelajaran akan sangat tinggi. Oleh karena itu, jelas bahwa profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak pada tercapainya tujuan pembelajaran dan berimplikasi pada tingginya kinerja guru itu sendiri. Guru yang mempunyai kompetensi sebagai pendidik akan lebih berhasil melaksanakan pembelajaran dibandingkan dengan guru yang tidak mempunyai kompetensi. Keberhasilan dalam melaksanakan pembelajaran akan meningkatkan prestasi belajar siswa yang selanjutnya akan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan pada semua jenjang harus dimulai dari guru, khususnya peningkatan mutu proses pendidikan (Wahyuni, 2018; Fitria, 2018).

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah iklim yang terjadi pada suatu unit kerja, dalam hal ini disebut organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil Ramadona (2016) bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja seorang guru.

Keberadaan kepala sekolah diyakini membawa dampak positif terhadap penyelenggaraan pendidikan. Hal ini beralasan, karena dengan adanya kepala sekolah maka guru yang mengajar juga akan mempunyai rasa tanggung jawab dan pengawasan, karena salah satu kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah adalah pengawasan. Kompetensi tersebut jelas akan berdampak pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah (Maralih, 2014; Apriana dkk, 2019; Tobari dkk, 2018). Hal senada juga dikemukakan oleh Gaol, (2017) bahwa peningkatan kinerja seorang guru dapat melalui peran

dilakukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah dapat mengarahkan guru dalam pengelolaan pembelajaran (Fitria dkk, 2017).

Pengawasan dilakukan secara intensif oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Menurut Kristiawan, (2017) kepala sekolah diibaratkan sebagai mesin dalam menggerakkan aktivitas di sekolah, menjadi penentu dalam mengambil arah atau kebijakan sekolah, dan menjadi penentu bagaimana mencapai tujuan melalui strategi yang tepat. Sedangkan Darmawati (2015); Khasanah dkk (2019); Renata dkk, (2018); Murtiningsih dkk (2019) kepala sekolah negeri harus mempunyai keterampilan manegerial sehingga dapat mengarahkan dan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran sehingga menjadi suatu keharusan bahwa salah satu tugas kepala sekolah adalah pengawas, pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Saat ini pengawasan yang dilakukan oleh pengawas bersifat administratif. Oleh karena itu, hasil pengawasan yang diperoleh juga menggambarkan sesuatu yang terjadi secara administratif dalam laporan di atas kertas. Sedangkan pengawasan akan lebih obyektif jika dilakukan juga pada pelaksanaan atau prosesnya, sehingga hal-hal tersebut dapat diketahui dengan jelas oleh pengawas untuk ditindaklanjuti.

Berdasarkan uraian di atas, serta observasi awal peneliti di sekolah yang menjadi objek penelitian. Bahwa sekolah di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya merupakan sekolah yang aksesnya cukup jauh dari pusat kota. Oleh karena itu, fenomena yang terjadi di sekolah di pusat kota belum tentu berdampak sama dengan sekolah di daerah terpencil. Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk melakukan pengujian untuk membuktikan konsistensi hasil penelitian sebelumnya di Muara Sugihan dan Makarti Jaya.

Dari uraian di atas, maka peneliti perlu mengkaji hal yang sama, yaitu pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi yang diduga menjadi determinan kinerja guru. Atas dasar tersebut peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya.

Tinjauan Literatur:

Menurut Supardi (2013:54) kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan menggambarkan tindakan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran. Selain itu Rachmawati (2013:16) menyatakan bahwa kinerja guru adalah suatu kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Sedangkan Suharsaputra (2010:176) menyatakan bahwa kinerja guru pada dasarnya adalah kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan prestasi kerja mereka dalam melaksanakan semua itu. Lebih lanjut menurut Uda (2015:97) mengartikan kinerja guru adalah suatu prestasi yang dapat ditunjukkan oleh guru. Dari berbagai pendapat para ahli disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja yang harus dicapai oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang dikuasai guru.

Kristiawan (2019:1) supervisi morfologi berasal dari dua suku kata super dan vision. Kata super berarti pangkat atau lebih. Sedangkan kata visi berarti mewujudkan sesuatu yang sebenarnya tidak terlihat. Menurut Mushlih dan Suryadi, (2018:41) supervisi berasal dari kata super artinya atas dan vision artinya visi. Jadi secara etimologis pengawasan berarti visi dari atas yang menggambarkan suatu proses yang melihat status lebih. Lebih lanjut Mushlih dan Suryadi (2018:47) mengatakan bahwa supervisi pendidikan adalah kegiatan membina, membimbing dan mengarahkan tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dengan tetap menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

penyimpangan. Maryono (2011) kedua kata ini jika digabungkan akan memberikan pengertian bahwa pengawasan berarti kegiatan seseorang yang kedudukannya di atas untuk melihat atau mengawasi seseorang yang berada di bawahnya.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa supervisi akademik adalah upaya seorang supervisor untuk membantu guru meningkatkan mutu pembelajaran di dalam dan di luar kelas. Dengan adanya supervisi akademik yang efektif tentunya para guru akan terbantu dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi.

Setiap anggota dalam organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu menjalankan visi dan misi organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai aset terpenting dalam organisasi akan menjalani serangkaian rutinitas kerja dan mereka yang menjadi anggota akan memberikan persepsi terhadap organisasi (Sopiah, 2008). Menurut Liliweri (2014) iklim organisasi adalah suatu pola tingkah laku, sikap dan perasaan yang ditampilkan secara berulang-ulang yang dijadikan ciri kehidupan organisasi. Iklim kerja di sekolah adalah keadaan di sekitar sekolah serta suasana tenang dan nyaman yang cocok dan kondusif bagi pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik (Supardi, 2014). Sedangkan Suharsaputra (2013) mengartikan bahwa iklim organisasi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi.

Iklim organisasi adalah kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik serta lingkungan kerja yang turut mempengaruhi perilaku dan menjadi faktor motivasi yang perlu mendapat perhatian dari setiap pemimpin dalam organisasi (Siagian, 2013). Selain itu, Liana (2012), iklim organisasi merupakan sarana bagi guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang berwawasan positif. Iklim organisasi di sekolah dapat berubah dari menyenangkan menjadi netral, hingga tidak menyenangkan, namun pada umumnya kepala sekolah, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik (Falahy, 2005).

Jika iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu, maka kita dapat mengharapkan perilaku yang mengarah pada tujuan yang tinggi. Sebaliknya, jika iklim yang muncul bertentangan dengan tujuan pribadi, maka kinerja dan kepuasan kerja akan berkurang (Liana, 2012). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi yang dirasakan secara positif oleh individu akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penelitian ini adalah Nurhasnawati dan Subhan (2018); Pasaribu (2014); Darmawati (2015); Leniwati dan Arafat (2017); Brotsedjati (2004); Salwa dkk (2019) Gusman (2014); dan Sinaga (2010).

Metode:

Penelitian ini dilakukan di beberapa SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya, Banyuasin, Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni-Oktobre 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dengan analisis data statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2010). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling. Jumlah sampel ditentukan melalui rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011:49) bahwa teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yaname dan Slovin jika populasinya diketahui. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh 58 orang sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini diutamakan

teknik angket dan didukung dengan dokumentasi. Kuesioner yang digunakan telah teruji dan dinyatakan valid dan reliabel. Untuk menganalisis data penelitian digunakan uji t dan uji F, atau menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda.

Hasil dan Diskusi:

Dari hasil analisis data diketahui bahwa secara umum kepala sekolah yang menjadi sampel penelitian memahami dan melaksanakan supervisi akademik dengan baik. Begitu pula dengan iklim organisasi yang terbentuk, dari analisis yang dilakukan peneliti disebutkan bahwa iklim organisasi sekolah yang menjadi sampel penelitian termasuk dalam kategori baik. Bahkan untuk variabel kinerja guru, sampel penelitiannya termasuk dalam kategori memiliki kinerja guru tinggi.

Hasil Uji Normalitas Data :

Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, pengujian normalitas dilakukan melalui analisis Kolmogorov-Smirnov (KS). Hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap data penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data

Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel		
	Residu Tidak Standar	
N		58
Parameter Biasa ^{a,b}	Berarti	,0000000
	Std. Deviasi	1.47901561
	Mutlak	,092
Paling Ekstrem	Positif	,070
Perbedaan	Negatif	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,702
Asymp. tanda tangan. (2-ekor)		,707
A. Distribusi tes Normal.		
B. Dihitung dari data.		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas data, maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas data diatas merupakan uji residu regresi berganda. Hal ini dilakukan karena pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS. Oleh karena itu dilakukan uji normalitas data secara keseluruhan. Kesimpulannya data berdistribusi normal sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Pada penelitian ini nilai signifikansinya sebesar 0,707 yang berarti > 0,05. Oleh karena itu data penelitian ini dinyatakan normal dan pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan uji statistik parametrik "t" dan uji "F".

Hasil Uji Linearitas Data:

Pengujian linearitas data merupakan salah satu pengujian asumsi klasik untuk melihat linearitas suatu variabel yang diuji. Dalam penelitian ini terdapat dua uji linearitas yaitu variabel supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru dan iklim organisasi dengan guru

pertunjukan. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru

ANOVA Table

Teaches' Performance *Principal Supervision		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups (Combined)	311,026	10	31,103	8,648	,000
	Linearity	296,747	1	296,747	82,506	,000
	Deviation from Linearity	14,279	9	1,587	,441	,906
	Within Groups	169,043	47	3,597		
	Total	480,069	57			

Berdasarkan hasil tabel diatas khususnya pada bagian deviasi linearitas, nilai signifikansinya sebesar 0,906 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan linier. Untuk pengujian selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru

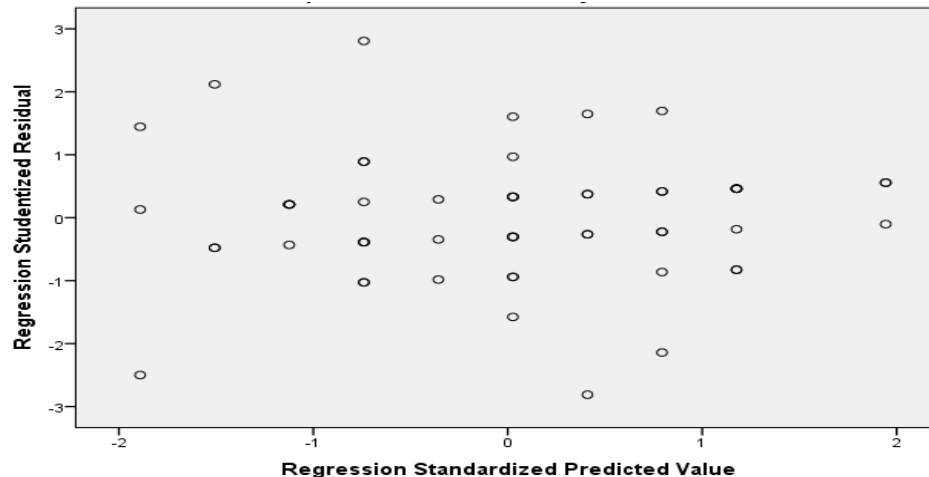
ANOVA Table

Teaches' Performance *Organizational Climate		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups (Combined)	344,269	9	38,252	13,521	,000
	Linearity	339,207	1	339,207	119,897	,000
	Deviation from Linearity	5,062	8	,633	,224	,985
	Within Groups	135,800	48	2,829		
	Total	480,069	57			

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel iklim organisasi dengan kinerja guru seperti terlihat pada tabel di atas, disimpulkan terdapat hubungan linier yang dibuktikan dengan nilai deviasi linearitas kedua variabel lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,985.

Hasil Uji Heteroskedastisitas:

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai ada tidaknya variansi varians residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Hasil pengujian data penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas yang menunjukkan bahwa sebaran data tidak berkumpul pada satu titik, terbukti terdapat data pada wilayah positif dan negatif, serta data tersebut tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada pengujian ini, sehingga pengujian regresi linier dapat dilakukan karena prasyarat dalam pengujian telah terpenuhi.

Hipotesis 1 (H₁) Pengujian:

Pengujian hipotesis pertama merupakan pengujian untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya”.

Untuk menguji hipotesis penelitian diperlukan hipotesis statistik. Rumusan hipotesis statistik dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- H_A : Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya.
H₀ : Tidak terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya

Pengujian hipotesis statistik tersebut dilakukan dengan menggunakan uji “t” berbantuan program SPSS. Hasil analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 1 (X₁ ke Y)
Koefisien_A**

Model	Tidak terstandarisasi Koefisien		Terstandarisasi Koefisien	T	tanda tangan.
	B	Std. Kesalahan	Beta		
(Konstan)	22.871	3.950		5.790	, 000
1 Pengawasan Kepala Sekolah	1.053	, 111	, 786	9.521	, 000

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang dilakukan seperti tergambar pada tabel di atas,

diketahui nilai thitung sebesar 9,521 dan signifikansi sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansinya maka hipotesis alternatif hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya.

Kesimpulannya sesuai dengan kriteria dalam pengujian, yaitu hipotesis alternatif (H_A) diterima jika signifikansinya $< 0,05$. Dapat dilihat juga melalui thitung = 9,521 $>$ ttabel = 2,003 yang berarti hipotesis alternatif (H_A) untuk hipotesis satu diterima. Besarnya hubungan atau koefisien korelasi dan besarnya pengaruh atau koefisien determinan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dianalisis melalui program SPSS. Hasil analisisnya ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan (X_1 ke Y)
Ringkasan Model**

Model	R	R persegi	R Persegi yang Disesuaikan	Std. Kesalahan Estimasi
1	,786 ^a	,618	,611	1,80931

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, pada kolom R yang berarti diketahui koefisien korelasi bernilai 0,786 diartikan besarnya hubungan sebesar 78,6% dan termasuk kategori hubungan erat antara pengawasan terhadap kinerja kepala sekolah dan guru. Pada kolom R square yang diartikan sebagai koefisien determinan atau besarnya pengaruh terdapat nilai sebesar 0,618 yang berarti 61,8% kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah, jika pengujian dilakukan secara individual. Sedangkan 38,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hipotesis 2 (H_2) Pengujian:

Pengujian hipotesis kedua adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya”.

Untuk menguji hipotesis penelitian diperlukan hipotesis statistik. Rumusan hipotesis statistik dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- H_A : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya.
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya

Pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana atau dengan uji “t” berbantuan program SPSS. Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2 (X_2 melawan Y)
Koefisien**

Model	Tidak terstandarisasi Koefisien		Terstandarisasi Koefisien	T	tanda tangan.
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	8.099	4.510		1.796	, 078
1 Iklim	, 935	, 081	, 841	11.613	, 000
Organisasi					

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai seperti tabel diatas. Dari nilai pada tabel 4.14 di atas diketahui nilai thitung sebesar 11,613 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut kemudian diinterpretasikan pada tabel sebesar 2,003 dan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis alternatif untuk menguji hipotesis kedua dinyatakan diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja sekolah menengah. guru di Muara Sugihan dan Makarti Jaya. Apabila thitung > ttabel dan signifikansi yang diperoleh < 0,05 maka hipotesis alternatif (H_A) diterima, dan hipotesis statistik (H_0) ditolak. Besarnya hubungan dan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru dilakukan pengujian lain, seperti terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan (X_2 ke Y)
Ringkasan Model**

Model	R	R persegi	R Persegi yang Disesuaikan	Std. Kesalahan dari Memperkirakan
1	, 841 ^A	, 707	, 701	1,58600

Berdasarkan hasil analisis terlihat pada tabel diatas terlihat bahwa nilai R atau koefisien korelasi atau besarnya hubungan sebesar 0,841 atau 84,1% termasuk dalam kategori hubungan sangat erat. Pada kolom R square diketahui nilainya sebesar 0,707 atau 70,7% yang berarti iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3 (H_3) Pengujian:

Pengujian hipotesis yang ketiga adalah pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-sama. Bersama-sama itu dimaksudkan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, pengujian hipotesis ketiga ini melakukan uji X_1X_2 uji secara simultan terhadap Y atau uji pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Untuk menguji hipotesis penelitian diperlukan hipotesis statistik. Rumusan hipotesis statistik dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_A : Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh supervisi dan organisasi kepala sekolah

iklim terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya

Pengujian tersebut dinamakan pengujian regresi linier berganda, dengan menggunakan uji “F”. Hasil pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 3 (X_1X_2 ke Y)
ANOVA_A**

Model	Jumlah dari Kotak	df	Berarti Persegi	F	tanda tangan.
1 Regresi	355.382	2	177.691	78.380	, 000 _B
Sisa	124.687	55	2.267		
Total	480.069	57			

A. Variabel tak bebas

B. Prediktor: (Konstan)

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis ketiga, pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan uji “F”, diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel diatas. Pengujian secara simultan atau bersama-sama dimaksudkan untuk melihat pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Pada kolom F yang tertera pada tabel 4.16 diatas terdapat nilai sebesar 78,380 yang merupakan nilai Fhitung, dan jika dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,16 maka jelas hipotesis alternatif pengujian ketiga diterima atau pengawasan kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya.

Lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada nilai signifikansinya, bahwa pada Sig pool yang terdapat pada tabel 4.16 diatas terlihat jelas angka 0,000 kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 maka terlihat jelas bahwa $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) untuk hipotesis ketiga diterima dan hipotesis statistik (H_0) ditolak. Adapun besarnya hubungan atau koefisien korelasi ketiga variabel dan besarnya pengaruh atau koefisien determinan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja terdapat pada tabel berikut.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan (X_1X_2 ke Y)
Ringkasan Model**

Model	R	R persegi	R Persegi yang Disesuaikan	Std. Kesalahan Estimasi
1	, 860 _A	, 740	, 731	1,50567

A. Prediktor: (Konstan), Iklim Organisasi, Pengawasan Utama

Berdasarkan hasil analisis data dalam rangka pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai seperti terlihat pada tabel diatas. Pada tabel tersebut terdapat kolom R dengan nilai 0,860; yang berarti koefisien korelasi atau besarnya hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru sebesar 86,0% dan termasuk dalam kategori hubungan erat. Untuk koefisien determinan atau besarnya pengaruh tercermin pada kolom R persegi yaitu sebesar 0,740 yang berarti bersama-sama atau

secara simultan variabel supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi mempunyai pengaruh sebesar 74,0% terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya.

Jika ditinjau, sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dijelaskan lebih mendalam bahwa penelitian ini dibagi menjadi tiga uji hipotesis. Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan sebagai bukti untuk memperkuat tujuan penelitian.

Uji pertama adalah pengujian hipotesis yang menyatakan terdapat positif dan signifikan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian terlihat hipotesis diterima karena nilai thitung sebagai dasar pengambilan keputusan dinyatakan lebih besar dari ttabel dengan nilai thitung sebesar $9,521 > ttabel\ 2,003$. Kemudian dikonfirmasi melalui nilai signifikansi uji yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya.

Pengujian hipotesis kedua diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_A) untuk uji kedua juga diterima yang membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan dan Makarti Jaya. Pembuktiannya melalui analisis regresi linier dengan thitung $11,613 > ttabel\ 2,003$ dan dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < taraf\ signifikan\ 0,05$. Oleh karena itu hipotesis alternatif pengujian ini dinyatakan diterima dan hipotesis statistik (H_0) ditolak.

Tes yang ketiga dalam pelaksanaan penelitian ini adalah tes secara simultan. Pengujian simultan berarti menguji secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dari analisis data penelitian pengujian hipotesis ini adalah hipotesis alternatif yang terbukti (H_A) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya dinyatakan diterima. Kesimpulan tersebut diambil setelah memperhitungkan nilai F-hitung sebesar 78,380 dan jika dibandingkan dengan F-tabel sebesar 3,16 dan dipastikan signifikansinya sebesar $0,000 < taraf\ signifikansi\ yang\ ditentukan\ sebesar\ 0,05$.

Dengan demikian, ketiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan menerima hipotesis alternatif (H_A) dan menolak hipotesis statistik (H_0). Besarnya pengaruh masing-masing variabel dimulai dari pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 78,6%, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 84,1%, serta pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. kinerja guru secara bersama-sama sebesar 86,0%. Masing-masing koefisien determinan atau besarnya pengaruh termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini tidak dianalisis.

Mengenai tindakan yang dilakukan kepala sekolah sebagai tindak lanjut pengawasan, sejauh ini telah dilakukan secara normatif. Dimaksudkan secara normatif karena pelanggaran atau kelemahan yang merupakan temuan pengawasan masih dapat ditoleransi karena tidak berdampak fatal secara langsung terhadap penyelenggaraan pendidikan. Untuk itu sanksi terhadap guru yang kurang disiplin dari temuan supervisi dilakukan dalam bentuk teguran lisan, hal ini dirasa lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Terbukti dengan pemberian teguran lisan, kedisiplinan semakin baik. Itu sebabnya, kepala sekolah tidak mengeluarkan sanksi administratif berupa surat peringatan kepada guru yang belum disiplin.

Sehubungan dengan iklim organisasi yang terdapat di sekolah yang menjadi objek penelitian dapat digambarkan bahwa iklim akademik telah berkembang dengan baik. Meski begitu, ada

Masih ada beberapa catatan yang harus dioptimalkan khususnya pada sekolah yang berstatus swasta. Peneliti menemukan bahwa iklim organisasi sudah terbangun namun persaingan yang dibangun lebih dirasakan dibandingkan koordinasi. Namun hal tersebut masih dapat dianggap wajar karena tidak menimbulkan gangguan yang berarti terhadap penyelenggaraan pendidikan khususnya pembelajaran di sekolah.

Sebagaimana diuraikan pada metode penelitian dan hasil penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya keterbatasan peneliti dalam hal waktu pelaksanaan penelitian dan biaya penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya namun tidak lepas dari kekurangan. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menganalisis terlebih dahulu kekurangan-kekurangan pada penelitian ini sebagai bahan penelitian selanjutnya.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, pada prinsipnya mendukung hasil penelitian yang dilakukan Sinaga (2010) yang menghasilkan temuan tentang adanya pengaruh positif signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Kemudian Carudin (2011); Irmayani dkk (2018); Yuliandri dan Kristiawan (2016) menghasilkan temuan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya yang berarti hipotesis alternatif (H_A) dalam pengujian hipotesis 1 diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya yang berarti hipotesis alternatif (H_A) dalam pengujian hipotesis 2 diterima. Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMA di Muara Sugihan dan Makarti Jaya yang berarti hipotesis alternatif (H_A) dalam pengujian hipotesis 3 diterima.

Pengakuan:

Kami secara khusus ingin mengucapkan terima kasih dan terima kasih kepada Rektor Universitas PGRI Palembang dan Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang yang telah memberikan dukungan kepada kami untuk melaksanakan proyek luar biasa ini. Proyek ini didanai secara independen. Kedua, kami juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman dan guru-guru di Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan dan SMA Negeri 1 Muara Sugihan yang telah banyak membantu kami dalam menyelesaikan proyek ini dalam waktu yang terbatas.

Referensi

Analisadaily. (2018). *Analisadaily*. Dari <https://analisadaily.com/>

Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). Pengaruh Transformasional Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(7).

Apriana, D., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2019). Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Mempersiapkan Siswa SMK Untuk Berwirausaha. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 8(8).

- Brotsedjati, S. (2012). Kinerja Guru Yang Telah Lulus Sertifikasi Guru Dalam Jabatan [Guru Kinerja yang Telah Lulus Sertifikasi Guru Jabatan]. *JMP* 1(2).
- Darmawati, Munjin, A., & Seran, G. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor [Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru]. *Jurnal Pemerintahan*, 1(1)13-24.
- Fitria, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepercayaan Melalui Guru Kinerja Di Sekolah Menengah Swasta Di Palembang. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). Pengaruh Struktur Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Swasta. *IJHCM (Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(02), 101-112.
- Gusman. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam [Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru]. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Irmayani, H., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). Strategi SD Pusri Dalam Berkembang Kualitas Pendidikan. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(7).
- Kesumawati, N., & Aridanu, I. (2017). *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan [Parametrik Statistik Penelitian Pendidikan]*. Palembang: Noer Fikri Mengimbangi.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). Implementasi Akademik Kepala Sekolah Pengawasan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 8(8).
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan [Pendidikan Pengelolaan]*. Yogyakarta: Penerbitan mendalam.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2019). *Supervisi Pendidikan [Pendidikan Pengawasan]*. Bandung: Alfabeta.
- Leniwati, & Arafat, Y. (2017). Supervisi Implementasi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru [implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru]. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 2(1)106-114.
- Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru [Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi untuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru]. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi [Sosiologi Organisasi dan Komunikasi]*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Maralih. (2014). Peranan Supervisi Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan [Peranan Pengawasan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan]. *Jurnal Qathruna*, 1(1)179-192.
- Maryono. (2011). *Dasar-Dasar Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan [Dasar-Dasar Teknis Menjadi seorang Pengawas Pendidikan]*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). Hubungan Antara Pengawasan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Dengan Etos Kerja Guru. *Jurnal Studi Pendidikan Eropa*.
- Mushlih, A., & Suryadi, RA (2018). *Supervisi Pendidikan Teori Dan Praktik [Pendidikan Pengawasan Teori dan Praktek]*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhasnawati, & Subhan, M. (2018). Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru [Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Analisis Organisasi Citizenship Behavior]. *IJIEEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian, Volume 1 Nomor 2*, 96-111.
- Pasaribu, SE, & Kariono. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan [Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan]. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2).
- Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru [Effect Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru]. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 19-28.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi pada Guru Efektif. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(4).
- Riduwan, & Kuncoro, EA (2011). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur [How to menggunakan dan menafsirkan analisis jalur]*. Bandung: Alfabeta.
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pekerjaan Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 8(8).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja [Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja]*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia [Manajemen Sumber Daya Manusia]*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Organisasi Perilaku [Perilaku Organisasi]*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* [*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*]. Bandung: Alfabeta.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(4).
- Wandasari, Y., Kristiawan, M., & Arafat, Y. (2019). Evaluasi Kebijakan Literasi Sekolah Gerakan Peningkatan Disiplin Siswa SMA Negeri. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 8(4).
- Widodo, ES (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia [Sumber Daya Manusia Manajemen Pembangunan]*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Forum Ekonomi Dunia. (2017). *Laporan Sumber Daya Manusia Global*. New York: Ekonomi Dunia Forum.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru [Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru]. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.
- Yunus, A., Mulyati, T., & Yunansah, H. (2017). *Pembelajaran Literasi [Pembelajaran Literasi]*. Jakarta: Bumi Aksara.