

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMAN 1 MOYO UTARA: SUPERVISI PENGAWAS DAN IKLIM ORGANISASI

Tiara Fibriyansari¹, Abdul Rahim², Ika Fitriyani^{3*}
¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: ikaekonomi@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 07 Desember 2023 Revised: 14 Desember 2023 Published: 31 Desember 2023	<i>This study was conducted to examine the influence of supervisory supervision and organizational climate on teacher performance at SMAN 1 Moyo Utara. The type of this study was associative. The type of data used is quantitative data in the form of respondents' responses in answering the questions given. The quantitative data used in this study was obtained directly from primary sources, namely the teachers of SMAN 1 Moyo Utara through questionnaires. The population in this study were the teachers of SMAN 1 Moyo Utara, totaling 27 people. Seeing that the population in this study is relatively small, it provides the opportunity for researchers to study all members of the population so that the sample that will be used as respondents in this study is the entire population of 27 people. The data that has been collected is processed using the SPSS application and then analyzed using multiple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t test), simultaneous hypothesis testing (F test), and coefficient of determination test (R^2). The results of this study showed that the supervisory supervision and organizational climate had a positive and significant effect on teacher performance at SMAN 1 Moyo Utara, both partially and simultaneously. Supervisory supervision and organizational climate had a large ability to influence changes in teacher performance at SMAN 1 Moyo Utara, namely 73.2%, while the remaining 26.8% is influenced by other variables not examined in this research model, such as the leadership style, work competence, work motivation, and work discipline.</i>
Keywords Supervisory Supervision; Organizational Climate; Teacher Performance.	

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan strategis menyiapkan generasi berkualitas untuk kepentingan masa depan. Bagi setiap orang tua, masyarakat dan bangsa, pemenuhan akan pendidikan menjadi kebutuhan pokok. Pendidikan dijadikan bagian utama dalam upaya pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan suatu bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut pemerintah mengeluarkan undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang secara operasional dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Oleh karena itu, salah satu cara yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan pilar utama dalam sistem pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan sehingga harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus agar dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional (Rahmatullah dan Hidayat, 2021).

Kondisi mutu pendidikan saat ini belum memenuhi Standar Nasional Pendidikan sehingga harus diperbaiki. Rendahnya kualitas pendidikan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya seperti efektivitas pendidikan di Indonesia, efisiensi pengajaran, sarana dan prasarana pembelajaran, serta prestasi siswa. Faktor pertama yang menjadi penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia berkaitan dengan efektivitas pendidikan. Pendidikan yang efektif adalah pelaksanaan pendidikan yang

memungkinkan siswa untuk dapat belajar dengan mudah, menyenangkan dan dapat mencapai tujuan belajar sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, pendidik (yang selanjutnya dalam tulisan ini disebut guru) dituntut untuk dapat meningkatkan keefektifan pembelajaran, agar siswa mendapatkan pengetahuan dan mampu menerapkan pengetahuan tersebut di kehidupannya.

Seorang guru berperan langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena guru memiliki tugas sebagai pengajar yang dalam kegiatan pembelajaran guru berinteraksi langsung dengan sasaran pendidikan, yaitu siswa. Guru merupakan salah satu akses bagi siswa untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan. Guru melaksanakan pembelajaran untuk mencapai tujuan belajar siswa, guru juga bertugas untuk memastikan pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan, sehingga siswa dapat memahami materi pelajaran dan siswa diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan belajar tersebut dalam kehidupan bermasyarakat.

Guru yang memiliki kompetensi sebagai pendidik akan berhasil dalam melaksanakan pembelajaran dibandingkan guru yang tidak memiliki kompetensi. Keberhasilan didalam suatu pembelajaran akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik yang seterusnya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Jabri, *et al.* (2023) menyatakan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru yang profesional mampu merancang, mengelola, dan memberikan pengalaman pembelajaran yang memadai kepada siswa, dengan tujuan membantu mereka mencapai pemahaman, keterampilan, dan kemampuan yang diinginkan.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dan memegang peranan strategis sebagai pion utama dalam dunia pendidikan, maka guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki standar kualitas tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan proses pembelajaran. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui supervise pengawas untuk mengawasi kinerja guru. keberadaan pengawas dapat membantu guru melaksanakan tugasnya, sebab pengawas yang profesional akan mampu melakukan supervisi pada setiap guru sehingga diduga akan memperbaiki proses belajar mengajar yang bisa berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

Kinerja guru yang baik merupakan faktor utama yang harus di miliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif. Menurut Muspawi (2021), kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru mempunyai standar yang berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Proses pendidikan haruslah diawasi atau disupervisi oleh supervisor yang dapat dilaksanakan oleh pengawas yang ada di Kementerian Pendidikan. Kata supervisi disini diartikan sebagai semua upaya sekolah yang dirancang untuk memberikan kepemimpinan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam peningkatan pengajaran; melibatkan stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan guru, pemilihan dan revisi tujuan pendidikan, materi tentang instruksi dan metode pengajaran dan evaluasi instruksi (Riyadi, 2020). Pengawas sekolah adalah seorang yang dituntut untuk mengawasi setiap perkembangan disekolah dan dituntut memiliki kemampuan

manajerial sehingga dapat mengarahkan dan menggerakkan setiap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Supervisi ini dilakukan selama 2 kali, yakni di awal dan di akhir semester. Menurut Sehartian (dalam Syukron, *et al.*, 2023), model supervisi yang dilakukan oleh pengawas, antara lain:

1. Model konvensional atau tradisional. Model ini merupakan model yang mula-mula dilakukan dalam pelaksanaan supervise pendidikan karena dilatar belakangi oleh kondisi masyarakat dalam suasana kekuasaan yang otoriter dan feodalistik. Model ini menjadikan kegiatan supervisi sebagai cara mencari-cari kesalahan dan memata-matai bawahannya, perilaku ini disebut dengan *snooping*.
2. Model ilmiah. Supervisi model ini dilaksanakan berdasarkan data yang dikumpulkan sebelumnya secara obyektif, misalnya data hasil pengamatan proses pembelajaran dikelas, data hasil prestasi belajar peserta didik, data kinerja personal guru, dan lain sebagainya.
3. Model klinik. yang dimaksud dengan supervisi klinik adalah model supervisi yang difokuskan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui siklus rutin, sistematis, dan terencana dengan pengamatan, analisis, dan evaluasi tindak lanjut.
4. Model artistik. dalam supervisi pada hakekatnya menyangkut bekerja untuk orang lain (*working of the others*), bekerja dengan melalui orang lain (*working through the others*), dari sinilah disadari bahwa kegiatan supervise adalah kegiatan menggerakkan orang lain.
5. Pembicaraan individual. Pembicaraan individual adalah pembicaraan antara supervisor dengan supervisee dalam proses supervise. Pembicaraan ini dapat dilakukan dengan didahului kunjungan dan observasi kelas atau tanpa didahului dengan kunjungan dan observasi kelas.
6. Diskusi kelompok adalah forum pertemuan yang melibatkan banyak orang untuk membicarakan sesuatu melalui tukar pikiran dan informasi dalam upaya memperbaiki proses dan hasil pembelajaran.
7. Demonstrasi mengajar dilakukan dengan mendatangkan guru yang baik dalam mengajar untuk disaksikan guru lainnya sehingga guru lainnya itu dapat mengambil pelajaran dan manfaat dari cara mengajar yang telah dilihat.
8. Perpustakaan profesional. Pelaksanaan supervise pendidikan akan berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dalam hal ini guru, sehingga guru akan menjadi profesional, guru yang profesional harus selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya melalui kegiatan membaca buku-buku.

Namun, sistem supervisi pengawas diterapkan selama ini dianggap merupakan salah satu faktor penghambat yang akhirnya akan memperlemah kinerja guru. Hal serupa juga diungkapkan oleh Arikunto (2019), bahwa didalam kegiatan supervisi terdapat beberapa penyimpangan, diantaranya: supervisi diadakan sebagai pekerjaan untuk mengadakan penilaian semata, kegiatan supervise dilakukan tanpa memberitahu terlebih dahulu, tidak jarang terjadi supervisor tetap “menjaga jarak” dengan guru, sasaran supervisi masih terlalu umum, dan supervisee dilakukan tanpa memberikan umpan balik atau bisa dikatakan kurang memadai.

Menurut Ansar dan Masaong yang dikutip oleh Basori (2021) menyatakan bahwa kemampuan supervisi pengawas berpotensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini karena disebabkan oleh beberapa kecakapan yang harus dimiliki agar kinerja optimal dan untuk melakukan koordinasi sosial, yaitu membangun ikatan, menumbuhkan hubungan yang instrumental; kolaborasi dan koperasi, bekerja sama dengan orang lain

menuju sasaran bersama; dan kemampuan tim, menciptakan sinergi dalam kerja sama meraih sasaran tim.

Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa supervise pengawas merupakan faktor penting meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini senada dengan hasil penelitian Apriadi, et al. (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan prabumulih barat sebesar 52,6% dan sisanya 47,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yakni iklim organisasi. Iklim organisasi disekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya kepala sekolah, guru, pegawai menginginkan iklim organisasi yang menyenangkan karena dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik lagi. Menurut Indrajaya (2018), jika iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pegawai dan berorientasi prestasi), maka kita dapat mengharapkan tingkah laku kearah tujuan yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, maka dapat diharapkan bahwa kinerja akan berkurang yang menyebabkan menurunnya efektifitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Iklim organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan. Hal itu dikarenakan iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif menyenangkan akan memberikan tampilan kerja yang baik dan akan mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi. Adapun jenis iklim organisasi terdiri atas iklim organisasi terbuka dan tertutup. Iklim organisasi terbuka menekankan pada kepercayaan yang diberikan pemimpin pada anggotanya. Sedangkan iklim organisasi tertutup punya sifat kepemimpinan yang autokrasi.

Hal ini senada dengan hasil penelitian Sumayadi dan Permana (2021) yang menghasilkan temuan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,2%. Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda.

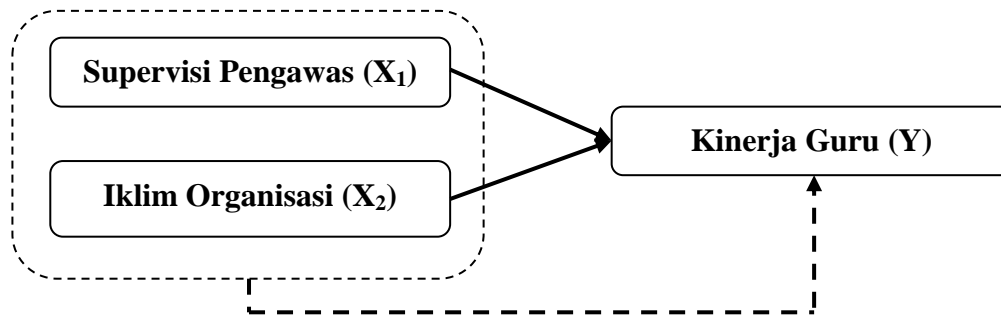
Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan secara umum. bagaimana siswa akan belajar jika guru yang mengajari mereka terkesan asal mengajar, tidak bersemangat atau dengan kata lain hanya melepaskan kewajiban mereka yaitu hadir dikelas dan menyampaikan materi pembelajaran yang tidak terencana dengan baik. Guru mempunyai tanggung jawab yang paling penting yaitu bagaimana mengondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan sehingga dapat membangkitkan rasa ingin tahu siswa. Guru tidak hanya bertanggung jawab atas pengetahuan dan guru juga tidak hanya sebagai penyemangat siswa dalam pembelajaran, namun tugas yang lebih penting bagi seorang guru ialah mengajar dan mentransfer ilmu pengetahuan serta teknologi kepada para siswa sehingga siswa dapat memandang kearah masa depan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh supervisi pengawas dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Moyo Utara. Penelitian ini penting karena guru berperan langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja guru dapat berjalan dengan baik melalui pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah. Selain itu, dengan adanya iklim organisasi yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan motivasi guru dalam melakukan tugasnya mengajar dengan lebih baik, dan murid pun belajar dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif, peneliti ingin mengkaji pengaruh variabel bebas, yaitu supervisi pengawas dan iklim organisasi terhadap variabel terikat, yakni kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara. Berdasarkan tujuan tersebut, maka kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1. Desain Penelitian



Keterangan:

- Pengaruh Parsial
- -> Pengaruh Simultan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa skor tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian, yakni pengaruh supervisi pengawas dan iklim organisasi terhadap variabel terikat, yakni kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara. Data kuantitatif tersebut dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, yaitu guru SMAN 1 Moyo Utara yang menjadi lokasi penelitian.

Berkenan dengan tujuan penelitian ini, maka populasi yang digunakan adalah guru SMAN 1 Moyo Utara yang berjumlah 27 orang. Melihat jumlah populasi dalam penelitian ini yang relatif kecil sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk mengkaji seluruh anggota populasi. Dengan demikian, maka sampel yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 27 orang sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau menggunakan teknik *sensus sampling* (sampel jenuh). Hal ini sesuai dengan pandangan Arikunto (2019) yang menyatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah populasinya tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sujarweni (2020), kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Pengumpulan untuk data primer, peneliti menggunakan kuesioner dengan beberapa alternatif jawaban berupa *skala likert*. *Skala likert* adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penilaian yang digunakan untuk mengukur dengan *skala likert*, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini terdiri atas supervisi pengawas (X_1) dan iklim organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik analisis, meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Riza dan Wijaya, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2021), regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa pengaruh supervisi pengawas (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.846	3.827		2.050	.051
	Supervisi Pengawas	.293	.086	.362	3.405	.002
	Iklim Organisasi	.946	.147	.683	6.421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7.846 + 0.293 (X_1) + 0.946 (X_2) + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- β_{1-2} = Koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Supervisi Pengawas
- X_2 = Iklim Organisasi
- e = Error term (10%).

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai constanta (a) adalah sebesar 7.846. Nilai ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika nilai variabel supervisi pengawas (X_1) dan iklim organisasi (X_2) adalah nol (0), maka nilai konsisten variabel kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y) adalah sebesar 7.846.

- b. β_1 adalah nilai koefisien regresi variabel supervisi pengawas (X_1) yaitu sebesar 0.293 dengan arah yang positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang selaras antara variabel supervisi pengawas (X_1) dengan kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y). Artinya, apabila nilai supervisi pengawas (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y) juga akan meningkat sebesar 0.293. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu iklim organisasi (X_2) dianggap konstan (0).
- c. β_2 adalah nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) yaitu sebesar 0.946 dengan arah yang positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang selaras antara variabel iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y). Artinya, apabila nilai iklim organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y) juga akan meningkat sebesar 0.946. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yakni supervisi pengawas (X_1) dianggap konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021), uji parsial atau uji t merupakan teknik yang dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} serta nilai signifikansi yang dihasilkan. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} serta nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai α 0,05.

Pada penelitian ini, uji-t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu supervisi pengawas (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.846	3.827		2.050	.051
	Supervisi Pengawas	.293	.086	.362	3.405	.002
	Iklim Organisasi	.946	.147	.683	6.421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Supervisi Pengawas Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Moyo Utara

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh supervisi pengawas (X_1) terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.405 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=27-2=25$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.060 sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.405 > 2.060$) serta nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa supervisi pengawas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara.

b. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Moyo Utara

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.421 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=27-2=25$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.060 sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($6.421 > 2.060$) serta nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021), uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} yang terdapat pada tabel ANOVA serta nilai signifikansi yang dihasilkan. Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} serta nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai α 0,05.

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel bebas, yaitu supervisi pengawas (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.131	2	149.065	37.462	.000 ^b
	Residual	95.499	24	3.979		
	Total	393.630	26			
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Supervisi Pengawas						
b. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 37.462 sedangkan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df1=k-1=2-1=1$) dan ($df2=n-k=27-2=25$) adalah sebesar 4.24 sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($37.462 > 4.24$) serta nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa supervisi pengawas dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021), uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen pada model penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu) yang diindikasikan oleh nilai *Adjusted R-Square*. Nilai R^2 kecil yang semakin mendekati 0 (nol) dapat diartikan bahwa

kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi perubahan variabel terikat.

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu supervisi pengawas (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dalam mempengaruhi perubahan variabel terikat kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.732	2.61605
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Supervisi Pengawas				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0.732 dan berada pada kategori kuat. Hal ini mengandung arti bahwa variabel supervisi pengawas dan iklim organisasi memiliki kemampuan yang besar dalam mempengaruhi perubahan kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara, yaitu sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Hasanah dan Mutiasari, 2020).

Pembahasan

1. Pengaruh Supervisi Pengawas Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Moyo Utara

Menurut Purwanto (2019), supervise adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Sedangkan Marjoni (2019) menyatakan bahwa supervisi merupakan usaha yang dilakukan dalam bentuk pembinaan, pemberian dorongan, bimbingan, dan arahan dari kepala sekolah kepada guru untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa supervise pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara. Artinya, semakin sering pengawas melakukan supervisi terhadap guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Guru akan merasa setiap gerak geriknya diamati sehingga akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya sebagai orang guru. dengan demikian, semakin baik pelaksanaan supervise oleh pengawas tentunya meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. supervise pengawas juga memiliki indikator yang dapat membantu proses pengawasan terhadap kinerja guru yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Susilo dan Slamet Sutoyo (2019). Hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Pulau Rimau. Sedangkan penelitian yang dilakukan Yopi A

(2020) dimana hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap supervise akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Prabumulih.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Moyo Utara

Davis and Newstrom (dalam Azim, 2019) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang pengaruhnya pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Wirawan (dalam Rahmisyari, 2020) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara. Artinya, apabila iklim organisasi di suatu sekolah dijalankan dengan baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja guru. Iklim organisasi yang kondusif dengan mudah menciptakan suasana dan kondisi yang membuat guru tertarik akan pembelajaran dan dengan sangat senang hati membuat tujuan pendidikan itu sendiri tercapai. Sebaliknya jika iklim organisasi, yang tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan sulitnya mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, iklim organisasi adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam tercapainya lembaga pendidikan yang bermutu. Iklim organisasi memiliki indikator yang dapat membantu mencapai tujuan pendidikan yaitu, tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan dan konflik.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Angga dan Wijaya (2021) yang mengungkapkan bahwa iklim kerja memiliki kontribusi yang sangat tinggi terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 33,49%. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Seniwati, et al. (2022) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus IV Tampan Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi pengawas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara.
2. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara.
3. Supervisi pengawas dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara.
4. Supervisi pengawas dan iklim organisasi memiliki kemampuan yang besar dalam mempengaruhi perubahan kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara, yaitu sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pengawas

Pelaksanaan supervisi pengawas yang meliputi pembinaan, pemantauan dan penilaian serta bimbingan profesionalitas guru hendaknya dilaksanakan dengan baik dan profesional sehingga para guru dapat menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

2. Bagi Guru

Para guru diharapkan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya dengan selalu mengikuti berbagai program pengembangan, seperti sosialisasi dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dengan optimal, baik tugas pokok maupun tugas tambahan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kemampuan variabel supervisi pengawas dan iklim organisasi dalam mempengaruhi perubahan variabel kinerja guru SMAN 1 Moyo Utara adalah sebesar 73,2%, artinya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah atau menggunakan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti motivasi, kompensasi, dan insentif agar dapat menambah pengetahuan dan memperoleh gambaran yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, I. M. D., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, Vol. 4(1): 14-22.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis (2020). Pengaruh Supevisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, Vol. 1(2): 160-164.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azim, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPD Gapensi Sumut. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, Vol. 4(2): 87-93.
- Basori, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Probolinggo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol. 4(3): 190-201.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, N. & Mutiasari. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 3(1): 1-19.
- Indrajaya. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*, Vol. 6(4): 71-82.
- Jabri, U., Naro, W., & Yuspiani. (2023). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Edupsycouns Journal: Journal of Education, Psychology and Counseling*, Vol. 5 (1): 7-12.

- Marjoni. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru SDN 020 Langsung Hulu dalam Menyusun Penilaian Proses K13 Melalui Supervisi Akademik. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Vol. 3(3): 512-520.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 21(1): 101-106.
- Purwanto, M.N. (2019). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmatullah, & Hidayat, W. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 19(2): 157-170.
- Rahmisari. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Pelayanan Pegawai Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol. 2(2): 91-116.
- Riyadi, S. (2020). Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pembinaan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Supervisi Manajerial. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, Vol. 5(2): 43-50.
- Riza, F., & Wijaya, A. (2021). *Terampil Mengolah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Seniwati, Sudarno, & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 8(1): 31-42.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Ed 2 Cet 3. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumayadi, A., & Permana, D. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Educatria: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 1(1): 1-6.
- Susilo, S., & Sutoyo, S. (2019). pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol. 4(2): 188-193.
- Syukron, M., Siregar, D.R.S., & Ratnaningsih, S. (2023). Model Supervisi Dalam Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan. *JKI: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 13(1): 44-54.