



## Pengaruh Budaya Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang

Nunuk Kristiningsih<sup>1</sup>, Ahmad Hilal Madjdi<sup>2</sup>, Suad<sup>3</sup>

Program Studi Magister Pendidikan Dasar, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muria Kudus

### Abstract

Received: 12 September 2022

Revised: 15 September 2022

Accepted: 20 September 2022

*The results of the study 1) There is an influence of school culture on teacher performance at SD Gugus Hasanudin, Kaliore District, Rembang Regency, this is based on a significance value of  $0.000 < 0.05$ . While the value of  $F_{count}$  is  $254.551 > F_{table} 4.03$ . The magnitude of the effect is based on the  $R_{square}$  value of  $0.833$ . This result means that  $83.3\%$  of teacher performance in SD Gugus Hasanudin, Kaliore District, Rembang Regency is influenced by school culture while the remaining  $16.7\%$  is influenced by other factors. 2) There is an effect of the principal's academic supervision on the performance of teachers in Hasanudin Elementary School, Kaliore District, Rembang Regency, this is based on a significance value of  $0.000 < 0.05$ . While the value of  $F_{count}$   $290.002 > F_{table} 4.03$ . The magnitude of the effect is based on the  $R_{square}$  value of  $0.850$ . This result means that  $85\%$  of teacher performance in Hasanudin Elementary School, Kaliore District, Rembang Regency is influenced by the academic supervision of the principal. While the remaining  $15\%$  is influenced by other factors. 3) There is a significant difference between the influence of school culture and principal's academic supervision on teacher performance based on the influence of school culture on teacher performance of  $83.3\%$  while the influence of principal's academic supervision on teacher performance is  $85\%$ . These results indicate that the influence given by the supervision of the principal is greater than the influence of school culture ( $85 > 83.3$ ).*

**Keywords:** Culture, supervision, performance, principal

(\*) Corresponding Author: [nunukristi72@gmail.com](mailto:nunukristi72@gmail.com)

**How to Cite:** Kristiningsih, N., Madjdi, A., & Suad, S. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(18), 269-282. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7134358>.

### PENDAHULUAN

Sesuai dengan Permen No. 19 Tahun 2007, bahwa guru harus memahami akan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengabdikan dirinya pada negara dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007) dinyatakan bahwa mekanisme Penilaian Kinerja Guru diperlukan untuk mengevaluasi unjuk kerja guru terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya.

Mulyadi dan Fahriana (2018: 170) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara tugas keprofesionalan guru menurut Undang-



Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen adalah bahwa kinerja guru dapat diukur dengan yang dilakukan dalam tugas-tugasnya, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas keluaran atau output-nya. Oleh karena itu, perlu dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja guru.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru yang diantaranya adalah budaya sekolah dan supervisi akademik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berada dalam sebuah organisasi pendidikan, sehingga harus memiliki nilai-nilai dan sikap yang akan memengaruhi kinerja guru maupun karyawan yang ada di dalamnya. Menurut Susanto (2016: 187) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan aturan main dan acuan (nilai-nilai, norma-norma, falsafah dan keyakinan) suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam pola pikir dan perilaku yang terintegrasi secara internal dan adaptasi secara eksternal dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang memiliki budaya di dalamnya yang sangat menentukan kesuksesan dan kegemilangan sekolah tersebut dalam menjalankan program dan mencapai tujuan pendidikan nasional. Seperti yang dinyatakan oleh Jamal Ma'mur Asmani (2017: 33) bahwa jika budaya sekolah mengedepankan kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kesetaraan, dan lahirnya ide-ide segar inovatif, maka dalam waktu tidak lama organisasi akan mengalami peningkatan yang signifikan. Maka, budaya sekolah yang tinggi akan membuat sekolah semakin maju yang kemudian membentuk komitmen guru terhadap sekolah dan profesinya, karena lingkungan mempengaruhi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Suminah (2020) menunjukkan bahwa 72,6% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah, budaya sekolah memiliki hubungan nilai korelasi yang kuat dan bersifat positif. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan signifikan maka semakin baik budaya organisasi sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika budaya sekolah kurang maka akan menurun pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi pada sekolah dasar di lingkungan Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa ada beberapa sekolah yang belum mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif seperti misalnya: masih banyak guru yang belum berdisiplin secara maksimal, dan terjadinya miss komunikasi dan kurangnya koordinasi antara Kepala Sekolah dengan guru/staf dalam proses pengelolaan organisasi, seperti halnya dalam pengambilan keputusan guru/staf belum dilibatkan, sehingga hal ini memerlukan perhatian yang lebih dalam kaitannya hubungan perilaku budaya sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah.

Hal lain yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah supervisi akademik. Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, diamanatkan

bahwa seorang Kepala Sekolah/madrasah harus memiliki standar kompetensi yang sudah ditetapkan. Kompetensi itu meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Tatang (2017: 99) menyatakan bahwa supervisi merupakan kegiatan untuk membantu tugasnya secara baik. Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Kepala sekolah sebagai supervisor tentunya tidak terlepas dari adanya budaya organisasi di sekolah itu sendiri, yang mana bahwa guru di dalam melaksanakan tugas keprofesionalan di sebuah organisasi selalu membutuhkan tindakan dari supervisor, sehingga melalui supervisi kepala sekolah akan dapat memberikan arahan kepada para guru untuk dapat melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Sebagai persepsi awal ada beberapa langkah supervisi akademik bagi guru di beberapa SD Negeri di lingkungan Gugus Hasanudin yang belum dilaksanakan secara maksimal dikarenakan masih ada beberapa Kepala Sekolah yang hanya sekedar memenuhi kewajiban dalam melaksanakan supervisi dengan alasan karena banyaknya kegiatan kepala sekolah, dan selain hal itu, masih ada beberapa guru yang ketika akan disupervisi tidak siap dari 30 guru ada 20 orang (0,67%), terutama dalam hal administrasi kelas. Sebagian Kepala Sekolah melaksanakan supervisi karena adanya tuntutan guru untuk naik tingkat berkaitan dengan IPKG. Guru dalam melaksanakan pembelajaran tentunya harus disertai bukti-bukti fisik seperti dalam hal memenuhi kuantitas dan kualitas, yang akan nampak dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, menindak lanjuti hasil penilaian. Menurut hasil temuan penulis menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang belum siap disupervisi dalam kegiatan proses pembelajaran, seperti misalnya: belum membuat RPP sesuai tema ada 18 orang (90,6%), kurangnya penggunaan metode yang variatif, maupun media yang sesuai materi ajar ada 20 orang (0,67%), belum membuat soal evaluasi ada 22 orang (0,73%), selain hal itu juga belum menguasai kelas sepenuhnya ada 16 orang (0,53%). Belum maksimalnya pelaksanaan supervisi akademik terhadap 30 guru SD Negeri di Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang yang disebabkan belum siapnya guru dalam kegiatan proses pembelajaran.

Berdasarkan beberapa kajian penelitian jurnal bahwa supervisi akademik mampu memberikan pengaruh kepada kinerja guru sebesar 66% (Afriyanli, 2020). sedangkan (Hansen, 2017) demikian halnya bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah. Debora (2018: 33) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa supervisi akademik adalah pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan kajian tentang pengaruh supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah baik secara terpisah maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang. Kebaruan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ada pada variabel kinerja yang diteliti pasca terjadinya pandemi covid-19, yang sebelumnya belum dilakukan penelitian tentang kinerja

guru selama pandemi sampai sekarang di lingkungan Sekolah dasar Gugus Hasanudin Kaliori Rembang.

## **KAJIAN TEORI**

### **Budaya Sekolah**

Budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya bila kontinu, konvergen dan konsentris, (Depdiknas, 2007: 22). Lebih lanjut dijelaskan, Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah, (Depdiknas, 2007: 23). Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa budaya sekolah adalah suatu sistem nilai, dan kebiasaan yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan terus menerus dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa.

Menurut Direktorat Pendidikan Menengah Umum Depdiknas, Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah (2017: 35) menjelaskan bahwa Budaya sekolah sebenarnya dapat dikembangkan terus-menerus kearah yang lebih positif. Aspek-aspek yang menjadi indikator mengenai budaya utama direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya jujur adalah budaya yang menekankan pada aspek-aspek kejujuran pada masyarakat dan teman-teman.
- 2) Budaya saling percaya adalah budaya yang mengkondisikan para siswa dan warga sekolah untuk saling mempercayai orang lain.
- 3) Budaya kerja sama adalah budaya yang membuat orang-orang saling membantu dalam berbagai hal untuk mencapai tujuan.
- 4) Budaya membaca adalah budaya yang membuat seseorang menjadi gemar membaca.
- 5) Budaya disiplin dan efisien adalah budaya taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.
- 6) Budaya bersih adalah budaya yang mengajarkan tentang bagaimana menjaga kebersihan baik badan maupun lingkungan.
- 7) Budaya berprestasi adalah budaya yang menciptakan kondisi yang kompetitif untuk memacu prestasi siswa.
- 8) Budaya memberi penghargaan dan menegur adalah budaya yang memberikan respon dengan menyapa pada setiap orang yang ditemui. (Depdiknas, 2017: 13)

Beberapa indikator di atas kemudian disimpulkan untuk dijadikan indikator budaya sekolah dalam penelitian ini adalah diantaranya 1) budaya salam, 2) budaya jujur, 3) budaya kerjasama, 4) budaya berprestasi.

### **Supervisi Kepala Sekolah**

Purwanto (2015: 76) mengemukakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaruan-pembaruan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.

Supervisi kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah untuk menstimulasi dan membimbing guru-guru agar lebih efektif dalam mengajar, yang berupa perbaikan dalam hal belajar dan mengajar. Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan kepala sekolah secara berkelanjutan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih baik.

Keputusan Menteri pendidikan Republik Indonesia Nomor.13 tahun 2007 bahwa fungsi kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki kompetensi sebagai berikut: 1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, 3) menindaklanjuti hasil-hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator supervisi kepala sekolah meliputi: 1) perencanaan supervisi, 2) pelaksanaan supervisi, 3) tindak lanjut hasil supervisi. Tiga indikator supervisi kepala sekolah tersebut akan dijadikan acuan peneliti dalam menyusun instrumen penelitian.

### **Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2016: 45) kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Saondi dan Suherman (2015: 20) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Hal ini ditegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru kemampuan seorang guru untuk melaksanakan proses pembelajaran, membimbing, memberikan pelayanan kepada peserta didik, baik di dalam maupun di luar kelas. Kemudian guru mengadakan evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi dari proses pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik, serta mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran.

Teori-teori di atas disimpulkan bahwa kinerja yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah: a) kemampuan merencanakan belajar mengajar, b) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, c) kemampuan mengevaluasi.

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan berarti guru belum dapat mencapai keberhasilan secara maksimal. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru telah disebutkan dalam Permendiknas nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya adalah Kompetensi guru yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial. Dalam sebuah organisasi sekolah/madrasah setiap guru memiliki karakter dan kinerja yang berbeda-beda, untuk itu kepala sekolah harus dapat memahami setiap perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif - kualitatif. Arikunto (2016: 27) menyatakan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri Se-Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. Sampel penelitian ini berjumlah 53 guru.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SD Negeri 1 Gunungsari	8	8
2	SD Negeri 2 Gunungsari	7	7
3	SD Negeri Keuangsan	7	7
4	SD Negeri Banggi	7	7
5	SD Negeri Pengkol	8	8
6	SD Negeri 1 Babadan	8	8
7	SD Negeri 2 Sedangagung	8	8
Jumlah		53	53

Instrumen penggalan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji prasyarat menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana dan regresi ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang**

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya sekolah di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang berdasarkan tanggapan responden tertinggi berada pada rentang nilai 115 – 128 masuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sebesar 30,2%. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada rentang nilai 79 - 90 masuk dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sebesar 18,9%

Hasil analisis korelasi diperoleh nilai sebesar 0,913. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan yang sangat kuat antara budaya sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

Hasil uji *anova* budaya sekolah terhadap kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung} 254,551 > F_{tabel} 4,03$ . Hasil ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang ”diterima”.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi R-square yang dinyatakan dalam persentase menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* sebesar 0,833. Hasil ini berarti bahwa 83,3% kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh budaya sekolah. Sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil *coefficients* regresi budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh model persamaan regresi yaitu:  $Y = 10,654 + 0,978$  dapat diartikan bahwa pada saat budaya sekolah bernilai 0, maka kinerja guru memiliki nilai 10,654 dengan asumsi pertambahan pada koefisien regresi variabel budaya sekolah sebesar 0,978. Sehingga dapat dikatakan bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya budaya sekolah. Semakin baik budaya sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika budaya sekolah tidak baik, maka kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang juga akan menurun.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Murwatiningsih (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung supervisi akademik dan Budaya Sekolah terhadap Profesionalitas Guru secara berturut-turut adalah 5,71% dan 7,13%. Besarnya pengaruh tidak langsung supervisi akademik dan Budaya Sekolah terhadap Profesionalitas Guru melalui Motivasi Kerja secara berturut-turut 16.53% dan 8.56%.

Budaya sekolah mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru ini artinya bahwa budaya menjadi suatu tatanan nilai yang dianut sehingga menjadi acuan dan budaya dalam melakukan tindakan kerja. ini selaras dengan teori Ansar & Masaong (2016: 186) menambahkan bahwa budaya sekolah diartikan sebagai sistem makna yang dianut bersama oleh warga sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Jadi pada dasarnya budaya sekolah terkait erat dengan pandangan hidup yang dimiliki oleh sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Budaya sekolah disebut kuat bila guru, staf, stakeholder lainnya saling berbagi nilai-nilai dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Budaya sekolah dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana sekolah seharusnya dikelola atau dioperasikan.

Budaya sekolah yang baik tersebut, menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Dengan demikian budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

### **Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang**

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa supervise akademik kepala sekolah di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang berdasarkan tanggapan responden tertinggi berada pada rentang nilai 115 – 128 masuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sebesar 43,4%. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada rentang nilai 103 - 114 masuk dalam kategori baik dengan frekuensi sebesar 13,2%.

Hasil analisis diperoleh nilai korelasi sebesar 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan yang sangat kuat antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

Hasil uji anova supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung} 290,002 > F_{tabel} 4,03$ . Hasil ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang” diterima”.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi R-square yang dinyatakan dalam persentase menunjukkan bahwa nilai  $Rsquare$  sebesar 0,850. Hasil ini berarti bahwa 85% kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah. Sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil *coefficients* regresi supervisi akademik terhadap kinerja guru diperoleh model persamaan regresi yaitu:  $Y = 13,795 + 0,942$  dapat diartikan bahwa pada saat supervisi akademik kepala sekolah bernilai 0, maka kinerja guru memiliki nilai 13,795 dengan asumsi penambahan pada koefisien regresi variabel supervisi akademik kepala sekolah sebesar 0,942. Sehingga dapat dikatakan bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Semakin baik supervisi akademik kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika supervisi akademik kepala sekolah tidak berjalan dengan baik, maka kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang juga akan menurun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang. Jika kepala sekolah melaksanakan perannya sebagai supervisor maupun kepemimpinannya dengan baik, maka kinerja guru di sekolah akan terus meningkat secara berkelanjutan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan baik secara nasional maupun lokal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2018: 126) yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Dalam institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

Penelitian lain yang selaras oleh Rismawan (2015) dimana supervisi Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru diperoleh koefisien regresi 0.28 (positif). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

### **Pengaruh Budaya Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang**

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang berdasarkan tanggapan responden tertinggi berada pada rentang nilai 121 - 134 masuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sebesar 41,5%. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada rentang nilai 85 - 96 masuk dalam kategori rendah dengan frekuensi sebesar 17%.

Hasil uji simultan pada tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 178,566. Sedangkan  $F_{tabel}$  diperoleh  $F(n-3; K-1)$  sehingga menghasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,18. Maka nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $178,566 > 3,18$ ) serta

nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi R-square yang dinyatakan dalam persentase menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,872. Hasil ini berarti bahwa 87,2% kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah. Sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Coefficients* regresi budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh model persamaan regresi yaitu:  $Y = 8,272 + 0,448X_1 + 0,548X_2$  dapat diartikan bahwa besarnya nilai kinerja guru adalah 8,272 jika variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) dan supervisi akademik kepala sekolah ( $X_2$ ) bernilai 0 dengan asumsi pertambahan pada koefisien regresi variabel budaya sekolah sebesar 0,448 dan supervisi akademik kepala sekolah sebesar 0,548. Sehingga dapat dikatakan bahwa baik buruknya kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah. Semakin baik kedua variabel tersebut, maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila kedua variabel tidak baik, maka akan menurunkan kinerja guru.

Adapun perbedaan pengaruh antara budaya sekolah dengan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 83,3% sedangkan pengaruh yang diberikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 85%. Hasil ini menandakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah lebih besar dibandingkan dengan pengaruh budaya sekolah ( $85 > 83,3$ ).

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Murwatiningsih (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung supervisi akademik dan Budaya Sekolah terhadap Profesionalitas Guru secara berturut-turut adalah 5,71% dan 7,13%. Besarnya pengaruh tidak langsung supervisi akademik dan Budaya Sekolah terhadap Profesionalitas Guru melalui Motivasi Kerja secara berturut-turut 16,53% dan 8,56%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhayati (2018) menunjukkan bahwa Variabel kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh variabel budaya sekolah dan variabel supervisi akademik kepala sekolah *diterima* sebesar 35,6%. Ada nilai sebesar 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak didefinisikan dalam penelitian ini. Adapun besarnya Standar error of the estimation adalah sebesar 15,045 sudah cukup kecil yang mana mempunyai arti bahwasanya data yang didapat dari penelitian ini cukup fit terhadap regresi yang dihasilkan. Nilai F test dari regresi sebesar 8,148 dengan nilai Sig of F change sebesar 0,001 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel supervisi akademik kepala

sekolah dan budaya sekolah terbukti mempengaruhi variabel kinerja mengajar guru.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mulyasa (2017: 88) bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Sehubungan dengan pengertian tersebut, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Hal ini penting karena kinerja guru akan dapat meningkatkan mutu pendidikan dalam satuan pendidikan.

Kurnia (2016: 13) menambahkan bahwa faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja guru adalah motivasi, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan supervisi kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar.

Budaya sekolah merupakan komonen yang sangat penting untuk memajukan sekolah yaitu dengan memastikan budaya sekolah positif dan memberi perhatian kepada bapak ibu guru dan siswa lainnya. Budaya sekolah banyak tergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai kekuasaan dalam membentuk budaya sekolahnya sendiri. Keberadaan budaya sekolah di dalam sekolah merupakan urat nadi dari segala aktivitas yang dijalankan warga sekolah mulai dari guru, karyawan, siswa dan orang tua. Menurut Robbins (1994) yang dikutip oleh Ndraha (2008: 112) karakteristik umum budaya sekolah adalah sebagai berikut: (1) inisiatif individual, (2) toleransi terhadap tindakan beresiko (3) arah, (4) integrasi, (5) dukungan dari management, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap publik dan, (10) pola-pola komunikasi.

Dengan demikian, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang. Ini menunjukkan bahwa apabila budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah terus meningkat, maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab IV sebagai hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang, hal ini berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung} 254,551 > F_{tabel} 4,03$ . Adapun besar

pengaruhnya berdasarkan nilai *Rsquare* sebesar 0,833. Hasil ini berarti bahwa 83,3% kinerja guru di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh budaya sekolah sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang, hal ini berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung} 290,002 > F_{tabel} 4,03$ . Adapun besar pengaruhnya berdasarkan nilai *Rsquare* sebesar 0,850. Hasil ini berarti bahwa 85% kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah. Sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Terdapat perbedaan yang signifikan antara pengaruh budaya sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan pengaruh yang diberikan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 83,3% sedangkan pengaruh yang diberikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 85%. Hasil ini menandakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah lebih besar dibandingkan dengan pengaruh budaya sekolah ( $85 > 83,3$ ).

## **SARAN**

Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang mencapai 85%. Pengaruh tersebut sangat besar ini menandakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah mampu menjadi faktor pendorong terhadap perbaikan kinerja guru. Oleh karena itu sinergitas pola dan bentuk supervisi dan budaya sekolah harus saling beriringan menuju perbaikan kinerja guru yang berkualitas. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang sebesar 83,3% ini kontribusi pengaruh sangat besar oleh karena itu hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana cara menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang sudah baik di SD Gugus Hasanudin Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang ini. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kebijakan bagi korwil kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang didalam meningkatkan kualitas supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriyanli, Hana Khairi. 2020. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol.5, No.1
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).

- Chen, X. P., & Fahr, J. L. (2015). Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: Differential effects in the people's Republic of China and Taiwan. *Advances in Global Leadership*, 2(1), 101-126. doi: [https://doi.org/10.1016/S1535-1203\(01\)02116-5](https://doi.org/10.1016/S1535-1203(01)02116-5)
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2018. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pe ngawas Sekolah dan Guru*. Jokjakarta: Ar-Ruzz Media
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2017. *Tips Sakti membangun Organisasi Sekolah*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Frederick Kwaku Sarfo, Supervisors' Knowledge and Use of Clinical Supervision to Promote Teacher Performance in basic schools Gana, *International Journal of Education and Research* Vol. 4 No. 1 January 2016.
- Fahmi, Irfan. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta Hansen G. Gultom et al, The effect of Headmaster's supervision, Work Satisfaction, Work Motivation Again Teacher Performance in Private Junior High School at Medan Perjuangan sub-district Medan City, *IOSR-JRME*, e-ISSN: 2320-7388,p-ISSN: Volume 7, Issue 5 Ver. I Sep. – Oct. 2017
- Herabudin. 2013. *Adminisrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hansen G. Gultom et al, 2017. The effect of Headmaster's supervision, Work Satisfaction, Work Motivation Again Teacher Performance in Private Junior High School at Medan Perjuangan sub-district Medan City, *IOSR-JRME*, e-ISSN: 2320-7388,p-ISSN: Volume 7, Issue 5 Ver. I Sep. – Oct. 2017
- Mabruroh. 2021. Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11, No. 2, <https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i2.10197>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moon, K. K. (2016). The effects of diversity and transformational leadership climate on organizational citizenship behavior in the US federal government: An organizational-level longitudinal study. *Public Performance & Management Review*, 40(2), 361-381. doi: <https://doi.org/10.1080/15309576.2016.1216002>
- Noraazian, B. O., & Khalip, M. (2016). The impact of transformational leadership and teacher commitment in Malaysian public schools. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(11), 388-397. Retrieved from [http://hrmars.com/hrmars\\_papers/The Impact of Transformational Leadership and Teacher Commitment in Malaysian Public Schools.pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/The_Impact_of_Transformational_Leadership_and_Teacher_Commitment_in_Malaysian_Public_Schools.pdf)
- Prayoga, Sugeng. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, vol.5, No.1, <http://ojs.ikipmataram.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/index> Maret 2019. Vol.5, No.1

- Rohma, S., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of School-Based Management and Teacher's Professionalism toward Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 13-23. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/6>
- Suratman, S., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96-104. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/32>
- Suliman, A., & Al Obaidli, H. (2013). Leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the financial service sector. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 5(2), 115-134. doi: <https://doi.org/10.1108/17574321311321603>
- Suminah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Volume 9 Nomor 1 April 2020. e-ISSN 2654-3508.
- Subadi, Tjipto, Rita Pramujiyanti Khotimah & Sri Sutarni. 2013. *A Lesson Study as a Development Model of Professional Teachers*. Macrothink Institute International Journal of Education ISSN 1948-5476, Vol. 5, No. 2. <http://dx.doi.org/10.5296/ije.v5i2.3831>. (Diunduh tanggal 20 September 2013).