

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD
DI KECAMATAN PRINGAPUS KABUPATEN SEMARANG**

Nurul Inayati¹, Noor Miyono², Sumarno³
^{1,2,3} Prodi Manajemen Pendidikan UPGRIS
naya300487@gmail.com

ABSTRACT

The problems in this study are (1) is there an influence of principal supervision on the performance of elementary school teachers in Pringapus District, Semarang Regency?, (2) is there an influence of organizational culture on the performance of elementary school teachers in Pringapus District, Semarang Regency?, (3) is there an influence of principal supervision and organizational culture on the performance of elementary school teachers in Pringapus District, Semarang Regency?. The objectives of this study are: (1) to determine the influence of principal supervision on the performance of elementary school teachers in Pringapus District, Semarang Regency, (2) to determine the influence of organizational culture on the performance of elementary school teachers in Pringapus District, Semarang Regency, (3) to determine the influence of principal supervision and organizational culture on the performance of elementary school teachers in Pringapus District, Semarang Regency. The population of this study was all elementary schools in Pringapus District, Semarang Regency, totaling 211 people, and with a sample of 138 people using the proportional random sampling technique. The data collection method used was the questionnaire method. The data analysis used was descriptive data analysis, prerequisite testing and hypothesis testing. Data analysis using SPSS for Window 26 program. The results of this study are as follows: (1) there is a significant influence of principal supervision on teacher performance stated in the equation $\hat{Y} = 53.746 + 0.542X_1$ with a correlation strength of 0.500 with a contribution size of $0.250 = 25\%$, meaning that the magnitude of the influence of variable X_1 on Y is 25% and the remaining 75% is influenced by other factors. The first hypothesis is proven, (2) there is a significant influence of organizational culture on performance stated in the equation $\hat{Y} = 55.063 + 0.557X_2$ with a correlation strength of 0.599 with a contribution size of $0.359 = 35.9\%$, meaning that the influence of variable X_2 on Y is 35.9% and the remaining 64.1% is influenced by other factors. The second hypothesis is proven, (3) there is a significant influence of principal supervision and organizational culture on teacher performance which is stated by the equation $\hat{Y} = 46.631 + 0.176X_1 + 0.452X_2$ with a contribution of 0.373 or 37.3% this value shows that 37.7% of teacher performance is influenced by principal supervision and organizational culture. The remaining 62.7% is influenced by other variables. Hypothesis 3 is proven. The researcher's suggestion is for teachers to carry out

learning planning professionally and systematically for the smoothness and effectiveness of the learning process, so that teacher performance will increase. For principals, they can plan, implement and evaluate supervision objectively and measurably so that teacher performance in learning planning can increase. For the education office, hold a learning innovation workshop to provide new knowledge and skills about more creative and effective teaching methods.

Keywords: *organizational culture, teacher performance, principal supervision*

ABSTRAK

ABSTRAK: Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang?, (2) adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang?, (3) adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang?. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang, (2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang, (3) untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Populasi penelitian ini adalah semua sekolah dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang yang berjumlah 211 orang, dan dengan sampel 138 orang dengan menggunakan tehnik proporsional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner. Analisa data yang digunakan adalah analisis data deskriptif, uji prasyarat serta uji hipotesis. Analisis data menggunakan program SPSS for Window 26. Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{Y}=53,746+0,542X_1$ dengan kekuatan korelasi sebesar 0,500 dengan besaran kontribusi $0,250=25\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain. Hipotesis pertama terbukti, (2) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{Y}= 55,063+0,557X_2$ dengan kekuatan korelasi sebesar 0,599 dengan besaran kontribusi $0,359=35,9\%$, artinya bahwa pengaruh variabel X_2 terhadap Y sebesar 35,9% dan sisanya 64,1% dipengaruhi faktor lain. Hipotesis kedua terbukti, (3) terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y}=46,631+0,176X_1+0,452X_2$ dengan kontribusi sebesar 0,373 atau 37,3% nilai ini menunjukkan bahwa 37,7% kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi. Sisanya

62,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hipotesis 3 terbukti. Saran dari peneliti agar guru melakukan perencanaan pembelajaran secara profesional dan sistematis untuk kelancaran dan efektivitas proses pembelajaran, sehingga kinerja guru akan meningkat. Bagi kepala sekolah dapat merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi supervisi secara obyektif dan terukur sehingga kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dapat meningkat. Bagi dinas pendidikan mengadakan workshop inovasi pembelajaran untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru tentang cara-cara mengajar yang lebih kreatif dan efektif.

Kata Kunci : budaya organisasi, kinerja guru, supervisi kepala sekolah

A. Pendahuluan

Guru adalah tulang punggung dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul. Mereka tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membentuk landasan moral, intelektual, dan sosial bagi para peserta didik. Dengan memberikan pengajaran berkualitas, guru mampu menginspirasi dan membangun motivasi dalam diri peserta didik, mendorong mereka untuk mengejar kemajuan akademis dan pribadi. Lebih dari itu, peran guru melebihi sekadar memberikan pengetahuan; mereka menjadi panutan dalam membentuk karakter peserta didik, membantu mereka mengembangkan keterampilan hidup yang krusial untuk sukses di masa depan. Guru yang berkinerja tinggi juga memainkan peran penting dalam memperkenalkan inovasi dalam metode pengajaran, memastikan

bahwa pembelajaran tetap relevan, menciptakan lingkungan pembelajaran yang memotivasi, membangkitkan rasa ingin tahu, dan memperkuat keterampilan peserta didik di era yang terus berubah. Kolaborasi yang erat antara guru, orang tua, dan masyarakat memperkuat fondasi pendidikan, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan peserta didik di semua tingkatan. Dengan demikian, guru tidak hanya menjadi pengajar, tetapi pilar utama menciptakan kualitas pendidikan yang membanggakan bagi generasi mendatang.

Guru merupakan landasan penting dalam mengatur kualifikasi, jabatan, dan kewajiban guru di Indonesia. Peraturan ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas guru sebagai agen utama

dalam sistem pendidikan. Salah satu aspek utama dari peraturan ini adalah penetapan standar kualifikasi dan kompetensi bagi guru. Guru diharuskan memiliki pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian mereka, serta memenuhi persyaratan tertentu untuk mendapatkan sertifikasi sebagai guru yang berkualitas. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pendidikan yang bermutu kepada peserta didik. Peraturan Pemerintah ini juga mengatur tentang kewajiban dan hak guru, termasuk mengenai jam kerja, evaluasi kinerja, dan hak-hak lainnya. Guru diwajibkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi, serta terlibat dalam pengembangan diri dan pembinaan profesional secara terus-menerus. Selain itu, peraturan pemerintah ini juga menetapkan mekanisme untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru. Program pembinaan dan pelatihan terus-menerus diberikan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di

kelas. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru tentu tidak terlepas dari faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru. Supervisi merupakan tugas dari kepala sekolah yang merupakan kegiatan dalam rangka untuk memberikan pembinaan guru yang dilakukan dengan jalan menerapkan salah satu tugas dari fungsi kepala sekolah, yaitu fungsi pengawasan. Berdasarkan wawancara dengan ketua Korwilcam Bidang Pendidikan Kecamatan Pringapus, mengatakan bahwa supervisi kepala sekolah selama ini kurang efektif. Hal tersebut dibuktikan dari supervisi kepala sekolah dengan hasil: (1) 65% kepala sekolah tidak membuat jadwal supervisi, (2) 60% kepala sekolah tidak melaksanakan supervisi, hanya membuat jadwal supervisi, (3) 40% kepala sekolah melaksanakan supervisi 2 kali dalam

1 tahun, (4) hanya 40% kepala sekolah yang menindak lanjuti hasil supervisi dan (5) 60% supervisi hanya mengumpulkan administrasi guru saja tanpa melakukan supervisi.

Selain supervisi kepala sekolah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai aturan main yang ada di suatu organisasi, sehingga akan menjadi pegangan pegawai pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di beberapa sekolah dasar yang berada di Kecamatan Pringapus terdapat berbagai masalah yaitu: (1) kurangnya inisiatif guru dalam membantu teman yang sedang kerepotan, (2) kurangnya partisipasi guru dalam meningkatkan kemajuan sekolah, (3) masih kurangnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang telah diberikan kepala sekolah, (4) guru menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa melihat kebenaran datanya, (5) masih ada guru yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, (6) kurangnya partisipasi guru dalam

rapat dewan guru dan (7) guru malas mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.

Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan yang memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu mengacu organisasi kearah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja negatif akan memberi dampak negatif bagi organisasi.

Dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagian guru tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Guru hanya menggunakan metode ceramah pada saat menjelaskan materi sehingga anak-anak kurang antusias dalam pembelajaran. Hal tersebut juga mengakibatkan kurangnya interaksi antar peserta didik.

Pada tahap evaluasi pembelajaran guru melakukan penilaian hanya bersumber dari soal di buku paket yang tidak memuat instrumen penilain secara lengkap. Guru tidak memberikan kisi-kisi soal dan penjelasan tentang metode penilaian. Guru tidak menganalisis

hasil evaluasi. Penilaian yang dilaksanakan hanya pada aspek kognitif. Penilaian proyek tidak dilaksanakan secara nyata.

Kinerja guru seperti di atas ternyata juga berdampak terhadap rapor pendidikan. Dari data rapor pendidikan terdapat empat dimensi yang berkaitan dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang tahun 2023 yang tersebar di 25 sekolah.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data dilakukan secara random dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2019:7). Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel-variabel.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*), yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti. Penelitian dengan desain *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana ilmuwan tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi. Penelitian ini tidak menuntut melakukan perlakuan pada variabel bebas, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi atau pernah terjadi.

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh suatu kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:235).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan Skala Likert. Angket diberikan kepada guru SD di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja guru.

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen yang telah ada. Beberapa syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Penelitian

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah | Nomor Soal |
|-------------------------|--|--------------------------------|---|--------|------------|
| 1 | Kinerja Guru (Y) | Perencanaan Pembelajaran | • Merencanakan bahan pelajaran | 3 | 1-3 |
| | | | • Merencanakan media dan sumber belajar | 5 | 4-8 |
| | | | • Membuat perangkat pembelajaran | 4 | 9-12 |
| | | Pelaksanaan Pembelajaran | • Membuka kegiatan pembelajaran | 4 | 13-16 |
| | | | • Mengelola kegiatan inti | 4 | 17-20 |
| | | | • Menggunakan metode pembelajaran | 4 | 21-24 |
| | | Evaluasi Pembelajaran | • Menyusun soal evaluasi | 3 | 25-27 |
| • Melaksanakan evaluasi | 3 | | 28-30 | | |
| 5 | 31-35 | | | | |
| 2 | Supervisi Kepala Sekolah (X ₁) | Perencanaan Supervisi | • Perencanaan Program Supervisi | 4 | 1-4 |
| | | | • Perencanaan Jadwal Supervisi | 3 | 5-7 |
| | | | • Perencanaan Instrumen Supervisi | 3 | 8-10 |
| | | Pelaksanaan Supervisi | • Instruksional Supervisi | 3 | 11-13 |
| | | | • Sasaran Supervisi | 4 | 14-17 |
| | | | • Teknik Supervisi | 4 | 18-21 |
| | | | • Kepemimpinan Supervisi | 4 | 22-25 |
| Tindak Lanjut Supervisi | • Pembinaan | 5 | 26-30 | | |
| | • Pemberian Reward | 3 | 31-33 | | |
| 3 | Budaya Organisasi (X ₂) | Inovasi dan pengambilan resiko | • Inisiatif dan kreatif | 3 | 1-3 |
| | | | • Kepercayaan | 3 | 4-6 |
| | | | • Pertimbangan resiko | 3 | 7-9 |
| | | Perhatian terhadap detail | • Ketepatan hasil kerja | 3 | 10-12 |
| | | | • Keakuratan hasil kerja | 3 | 13-15 |
| | | Kesadaran diri | • Kejujuran | 3 | 16-18 |
| | | | • Kedisiplinan | 3 | 19-21 |
| 3 | 22-24 | | | | |

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah | Nomor Soal |
|----|----------|--------------|-----------------|--------|------------|
| | | Keterlibatan | • Kerjasama | 4 | 25-28 |
| | | | • Keikutsertaan | 4 | 29-32 |

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, variabel supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Pembahasan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Hidayat (2018:145) menjelaskan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Esensi supervisi akademik untuk menilai kerja guru dalam mengelola pembelajaran, dan mengembangkan kemampuan kinerjanya.

Data penelitian supervisi kepala sekolah di Kecamatan Pringapus menunjukkan persepsi responden sedang. Data variabel supervisi kepala sekolah termasuk dalam kategori sedang. Akan tetapi masih terdapat permasalahan yang terkait dengan supervisi kepala sekolah yang bisa dilihat dari dimensi yang paling lemah yaitu perencanaan supervisi. Berdasarkan analisis faktor dimensi yang paling rendah, beberapa masalah dalam supervisi kepala sekolah yang dikemukakan di latar belakang bahwa kepala sekolah tidak membuat jadwal supervisi, kepala sekolah tidak melaksanakan supervisi, hanya membuat jadwal supervisi, kepala sekolah melaksanakan supervisi 2 kali dalam 1 tahun, hasil supervisi tidak ditindak lanjuti oleh kepala sekolah, dan kepala sekolah hanya meminta administrasi guru saja tanpa melakukan supervisi. Masalah tersebut menjadi hal yang penting karena akan berpengaruh terhadap kinerja guru, untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, guru membutuhkan adanya supervisi

kepala sekolah yang baik di lingkungannya.

Berdasarkan analisis faktor yang paling rendah pada kinerja guru adalah dimensi perencanaan pembelajaran. Di lapangan masih terdapat masalah yang menunjukkan kinerja guru yang rendah yaitu guru tidak membuat sendiri administrasi guru tapi dengan cara mendownload dari internet kemudian diganti data guru dan sekolahnya. Ada juga guru yang tidak membuat administrasi tersebut. Guru tidak menyiapkan media pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Guru tidak menyiapkan modul ajar sebelum pembelajaran. Guru akan membuat modul ajar jika ada supervisi dari kepala sekolah atau pengawas.

Kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menganalisis hasil pembelajaran merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang tinggi maka akan memberikan keberhasilan bagi sekolahnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Begitu pula sebaliknya, kinerja guru yang rendah, maka akan memberikan dampak yang buruk terhadap organisasi di sekolahnya.

Priansa (2018:394) yang menjelaskan bahwa "Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya". Ia juga menyebutkan bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan tugasnya yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil uji statistik variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F hitung sebesar $45,275 >$ dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,063. F hitung 45,275 lebih besar f tabel 3,063, maka hipotesis satu yang berbunyi "Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap

kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus” diterima.

Hasil dari R (koefisien korelasi) menunjukkan terdapat 0,500 besaran hubungan yang positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Selain itu nilai R square adalah $0,250 = 25\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang hasilnya adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 53,746 + 0,542 X_1$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya supervisi kepala sekolah. Jika ada kenaikan dari variabel X_1 , nilai variabel Y sebesar 53,746. Koefisien regresi sebesar 0,542, artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel supervisi kepala sekolah akan memberikan kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,542.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013:249), bahwa supervisi kepala sekolah adalah bantuan profesional kepada guru,

melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan demikian, esensi supervisi kepala sekolah adalah membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya, bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Dengan cara itu guru dapat menggunakan umpan balik tersebut untuk memperhatikan kinerjanya.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji statistik variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F hitung sebesar $76,193 >$ dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,063. F hitung 76,193 lebih besar F tabel 3,063, maka hipotesis dua yang berbunyi "Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus" diterima.

Hasil nilai R adalah 0,599 yang artinya besarnya korelasi/ hubungan (R) adalah 0,599. Kemudian nilai R

square adalah $0,359 = 35,9\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar $35,9\%$ dan sisanya $64,1\%$ dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang dihasilkan menggunakan rumus regresi adalah: $Y=55,063+0,557X_2$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya budaya organisasi. Jika ada kenaikan dari variabel X_2 , nilai variabel Y sebesar $55,063$. Koefisien regresi sebesar $0,557$, artinya setiap penambahan satu nilai variabel budaya organisasi akan memberikan kenaikan skor kinerja guru sebesar $0,557$.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian di atas mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suminah (2020), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

3. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru sangat diperlukan, dengan adanya supervisi kepala sekolah akan menjadi salah satu faktor yang sangat besar dalam meningkatkan kerjanya. Kepala sekolah juga diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kemampuan kinerja guru sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal. Faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar.

Berdasarkan uji statistik variabel supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F hitung sebesar $40,134 >$ dari F tabel pada taraf kepercayaan $0,05$ yaitu sebesar $3,063$. F hitung $40,134$ lebih besar f tabel $3,063$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Besaran pengaruh variabel supervisi kepala sekolah dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai *R-square* adalah 0,373 atau 37,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa 37,3% kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi, sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi yang dihasilkan menggunakan rumus regresi: $Y=46,631+0,176X_1+0,452X_2$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi. Jika ada kenaikan dari variabel X_1 , X_2 , nilai variabel Y sebesar 46,631. Koefisien regresi sebesar 0,176 dan 0,452, artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi akan memberikan kenaikan skor masing-masing sebesar 0,176 dan 0,452 unit pada konstanta 46,631.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian di atas mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudaningsih (2018), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{Y}= 53,746 + 0,542 X_1$ dengan kekuatan korelasi sebesar 0,500 dengan besaran kontribusi $0,250= 25\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 25 % dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor yang mempengaruhi supervisi kepala sekolah yang paling kuat adalah pelaksanaan supervisi, yang kontribusinya paling rendah adalah perencanaan supervisi.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{Y} = 55,063 + 0,557 X_2$ dengan kekuatan korelasi sebesar 0,599 dengan besaran kontribusi $0,359 = 35,9\%$, artinya bahwa pengaruh variabel X_2 terhadap Y sebesar 35,9% dan sisanya 64,1% dipengaruhi faktor lain. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yang paling kuat adalah kesadaran diri, sedangkan yang kontribusinya paling rendah adalah inovasi dan pengambilan resiko.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi guru terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 46,631 + 0,176 X_1 + 0,454 X_2$ dengan kontribusi sebesar 0,373 atau 37,3% nilai ini menunjukkan bahwa 37,3% kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi. Sisanya 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang paling kuat adalah pelaksanaan pembelajaran, sedangkan yang kontribusinya paling rendah adalah perencanaan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yudaningsih, N. 2018. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. *Buana Informatika*, 6(1), 023-036.