

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN TODANAN KABUPATEN BLORA

Siti Dhuriatin¹, Endang Wuryandini², Yovitha Yuliejantining³,
Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang
siti.dhuriatin@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze: (1) the influence of the principal's leadership style on teacher performance, (2) the influence of organizational climate on teacher performance, (3) academic supervision on teacher performance, and (4) the influence of the principal's leadership style, climate organization and academic supervision simultaneously on teacher performance. Population of 362 people, sample of 190 people. The instrument test used is the validity and reliability test. The classical assumption test uses the normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis used multiple linear regression tests, F test (ANOVA) and t test. Based on the research results, it can be concluded as follows: (1) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Teacher Performance. This is based on the positive t test results, it is proven that the calculated t_1 results are $3.584 > t$ table 1.972; (2) The role of organizational climate has a positive and significant effect on teacher performance. This is based on the positive T test results, it is proven that the calculated t_2 results are $5.746 > t$ table 1.972; (3) School Academic Supervision has a positive and significant effect on Teacher Performance. This is based on the positive T test results, it is proven that the calculated t_3 results are $-1.977 > t$ table 1.972, (4) The influence of the Transformational Leadership Style and School Academic Supervision simultaneously has a positive and significant effect on Teacher Performance. This is based on positive F test results, it is proven that the value of $F_{count} > F_{table}$ ($103.567 > 2.65$).

Keywords: Transformational Leadership Style, organizational climate, Academic Supervision, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, (3) supervisi akademik terhadap kinerja guru, dan (4) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan supervisi akademik secara simultan terhadap kinerja guru. Populasi 362 orang, sampel sebanyak 190 orang. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t positif, terbukti hasil t_1 hitung $3,584 > t$ tabel 1,972; (2) Peran Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji

T positif, terbukti hasil t_2 hitung 5,746 > t tabel 1,972; (3) Supervisi Akademik sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji T positif, terbukti hasil t_3 hitung -1,977 > t tabel 1,972, (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji F positif, terbukti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (103,567 > 2,65).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, iklim organisasi, Supervisi Akademik, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Guru adalah seorang pendidik. Keberhasilan sebuah tujuan pendidikan yang tidak lepas dari peran guru dalam mentransfer sebuah pengetahuan. Di Indonesia, guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi Kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja. Tapi potensi guru Penciptaan dan inovasi adalah untuk peningkatan kinerja, bukan pengembangan itu berjalan dengan baik. Potensi kreativitas dan inovasi yang belum dimanfaatkan. Ada alasan untuk menduga bahwa hal ini disebabkan oleh pengaruh yang dihasilkan dalam diri individu tersebut Baik guru itu sendiri (internal), atau orang lain selain guru itu sendiri (eksternal). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2014: 95). "Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan,

arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Penilaian kinerja guru sekolah dasar bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja guru sekolah dasar, guna mewujudkan guru yang profesional, bermartabat sesuai dengan amanat peraturan dan sekaligus membantu pengembangan karier guru sebagai tenaga pendidikan profesional. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Pembinaan Kinerja PNS (PP Nomor 30 Tahun 2019) bertujuan untuk menjamin pencapaian Target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP.

Masalah yang sangat serius dalam Pendidikan di Indonesia saat ini adalah tentang masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Data rendahnya kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Todanan dapat dilihat dari nilai PKG tahun 2022 berikut ini:

Tabel 1.1.
 Nilai PKG Kecamatan Todanan tahun 2021 dan 2022

Tahun	Skor									
	Amat Baik (91 – 100)		Baik (76 – 90)		Cukup (61 – 75)		Sedang (51 – 60)		Kurang (≤ 50)	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
2021	0	0%	118	32,6%	69	19,1%	175	48,3%	0	0%

2022	0	0%	83	22,9%	97	26,8%	182	50,3%	0	0%
------	---	----	----	-------	----	-------	-----	-------	---	----

Sumber : Korwil Bidik Kecamatan Todanan

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dan utama untuk berjalannya suatu organisasi. Setiap diri manusia memiliki keterbatasan dimana hal tersebut membutuhkan seseorang untuk melengkapinya, maka dalam sebuah organisasi memimpin dan dipimpin merupakan suatu kebutuhan. Kepemimpinan dicirikan sebagai suatu cara atau sikap individual, kebiasaan, serta cara mempengaruhi suatu individu kepada individu lain melalui suatu interaksi. Seorang pemimpin memiliki cara serta ciri tersendiri dalam proses kepemimpinan mereka disebut organisasi, maka dari itu gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi proses kegiatan, tujuan, serta output dalam organisasi tersebut.

Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Setiap kepemimpinan mempunyai tujuan untuk mengefektifkan suatu organisasi, sehingga menjadi pemimpin yang diinginkan oleh para staf. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap bawahannya dapat dilihat dari cara bergaul dengan rekan kerjanya ataupun pada saat mengerjakan pekerjaan di sekolah. Kepala sekolah akan melihat dan menilai kinerja bawahannya dengan mengenal, melihat, memahami dan menilainya. Evaluasi terhadap kinerja bawahan dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui peningkatan atau penurunan kinerja bawahan dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah haruslah sosok yang dinamis, kreatif, dan kompetitif, serta

tidak mudah menyerah, patah semangat, dan lemah cita-citanya. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya.

Pemimpin dikatakan transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Berdasarkan data dari Koordinator Wilayah Bidang Kependidikan Kecamatan Todanan dan pemahaman peneliti sekaligus salah satu personal kepala sekolah yang ada di Wilayah Koordinator Bidang Kependidikan di Kecamatan Todanan, Kecamatan Todanan terletak di ujung barat laut Kabupaten Blora. Secara geografis, Kecamatan Todanan dikelilingi oleh hutan jati. Wilayah Kecamatan Todanan, terdapat 45 sekolah dasar dan 362 guru,.

Jika ditelusuri secara mendalam dan lebih spesifik berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas sekolah dasar, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan secara serius. Hal-hal tersebut antara lain: (1) rata-rata kepala sekolah berpikiran visioner terkait kemampuan digital, namun masih ada 25% yang kurang; (2) sebagian besar kepala sekolah memiliki jiwa inspirator; (3) kepala sekolah mampu

beradaptasi dengan baik terhadap segala perubahan program pendidikan dan kondisi yang ada; (4) kepala sekolah berpikiran terbuka terhadap perkembangan teknologi; (5) satuan pendidikan yang dipimpin kepala sekolah rata-rata memiliki progress positif dalam implementasi TIK; (6) 25%-30% kepala sekolah belum menguasai keterampilan menggunakan perangkat IT dengan baik; (7) Kepala sekolah mampu memfasilitasi guru dalam meningkatkan kompetensi TIK yaitu (a) dengan pengadaan perangkat IT seperti laptop komputer, jaringan internet, dan proyektor LCD dan (b) memberi peluang dan membiayai guru untuk mengikuti diklat fungsional; (8) kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi guru untuk membuat perangkat pembelajaran yang mencerminkan era digital 4.0 walaupun hanya menggapai 60%nya dari jumlah kepala sekolah keseluruhan yang ada di wilayah Kecamatan Todanan; dan (9) kepala sekolah menjadi contoh nyata sebagai pelaksana pembelajaran yang memanfaatkan berbagai perangkat IT serta menyarankan guru untuk aktif dalam memanfaatkan perangkat IT dalam pembelajaran dengan banyak mengikuti pelatihan.

Iklim organisasi juga mengambil peran dalam rendahnya kinerja guru di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Iklim organisasi berkaitan dengan keleluasaan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik dan kejelasan pekerjaan. Iklim kerja yang baik harus dimiliki oleh organisasi dalam hal ini sekolah. Tanpa adanya iklim kerja yang baik, maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya sehingga usaha guru dalam meningkatkan produktivitas kerja akan sulit tercapai, bahkan mungkin mustahil untuk dicapai.

Kenyataan yang peneliti jumpai di sebagian besar Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora, hampir 40% guru SD yang merangkap sebagai operator sekolah belum memiliki kejelasan kerja. Apapun pekerjaan yang berhubungan dengan data dan aplikasi dilimpahkan ke operator sekolah. Hal ini tidak diimbangi dengan penghargaan atas kerja yang baik. Sehingga tugas pokok guru tersebut (mengajar dan mendidik) kurang maksimal karena adanya tugas tambahan yang mengakibatkan kinerja guru menurun.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini .

Tabel 1.2
Tugas tambahan guru di Satuan Sekolah Dasar Kec. Todanan

Tahun	Tugas Tambahan Guru									
	Operator DAPODIK		Operator BOS		Operator ASET		Operator DAPODIK BOS		Operator DAPODIK ASET	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
2022	18	40%	3	6,7%	7	15,6%	13	28,9%	4	8,9%

Sumber: Korwil bidang Kependidikan Kecamatan Todanan

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada beberapa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten

Blora, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya masih banyak guru yang

terlambat dalam masuk kerja. Penulis juga menemukan banyaknya guru yang kurang menguasai berbagai kompetensi dan rendahnya profesionalitas guru ketika melaksanakan pembelajaran di kelas. Sudah selayaknya, guru harus dapat meningkatkan penguasaan terhadap berbagai kompetensi yang dimilikinya dalam proses pembelajaran di kelas agar tercipta kondisi pembelajaran yang dapat menarik minat siswa dalam belajar.

Salah satu penentu kinerja guru adalah dukungan dari kepala sekolah. Dukungan yang bisa diberikan adalah pelaksanaan supervisi akademik yang terprogram. Informasi dari pengawas sekolah dalam rapat kerja kepala sekolah di

Korwil Bidang Kependidikan Kecamatan Todanan pada bulan Januari tahun 2023 disampaikan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah pada semester 1 tahun pelajaran 2022/2023 baru memenuhi syarat kuantitatif. Dalam satu semester kepala sekolah dasar sudah melaksanakan supervisi akademik sebanyak dua kali. Namun demikian, supervisi akademik yang dilakukan belum memenuhi kualitas yang diharapkan.

Kondisi ini dapat dilihat dari kegiatan kepengawasan oleh Pengawas Sekolah pada 45 sekolah dasar di wilayah Kecamatan Todanan pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Kegiatan kepengawasan sekolah di Kecamatan Todanan

Tahun	Kegiatan Kepengawasan Sekolah				u m b e r
	Sudah menyampaikan program supervise		Belum menyampaikan program supevisi		
	Jml	%	Jml	%	
2022	12	34,29%	33	65,71%	.

Laporan Pengawas Sekolah Tahun 2022

Sumber : Laporan Pengawas Sekolah Tahun 2022

Kondisi atau fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi, diduga ada kaitannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan supervisi akademik yang belum optimal, namun demikian masih perlu diteliti lebih jauh secara empiris.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan penelitian diskriptif korelasional. Tanzeh (2011:99) menyatakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun

S

fakta, menunjukkan gabungan antarvariabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* (noneksperimen). Menurut Sugiyono dalam Akdon dan Riduwan (2013:50) penelitian *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 199). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora sebanyak 362 guru yang berasal dari 45 sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 118). Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sejumlah 190 responden. Pengambilan sampel kepada responden akan digunakan teknik proportional random sampling.

Analisis Data

Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data

menggunakan uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, variabel supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, iklim organisasi, dan supervisi akademik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Pembahasan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu t_1 hitung 3,584 < t tabel 1,972 dan tingkat signifikansi t_1 hitung $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora;

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan secara langsung kinerja Guru SD SD di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional

terhadap Kinerja Guru SD negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto, Abdullah dan Wuryandini (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepeimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Salma ‘Azizah (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Nasib Rianto Hasan, Irwan Yantu, Andi Juanna, Rezkiawan Tantawi (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru mencapai 79,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti lain, Randa Krismon; Zulfina Adriani; Ratnawati (2020) juga membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci.

Berdasarkan teori Robbins (2010) Gaya Kepemimpinan Transformasional menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Bass dan Ruth (2009) Gaya Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Jadi disimpulkan bahwa kepemimpinan

transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya agar dapat berkerja sama untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Esensi dari pengertian kepemimpinan transformasional terdiri dari lima ciri: 1). Memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi, 2). Mengembangkan visi bersama antarkomunitas organisasi, 3). Mendistribusikan peran kepemimpinan, 4). Mengembangkan kultur sekolah, 5). Melakukan usaha-usaha restrukturisasi di sekolah (Sudarwan Danim, 2011). Jika seorang pemimpin di sekolah telah memiliki ciri-ciri di atas, tentu akan tercipta iklim kerja yang positif di suatu lembaga pendidikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Namun pada kenyataannya masih banyak kepala sekolah yang belum maksimal bahkan belum menerapkan jenis kepemimpinan ini, akibatnya muncul berbagai macam problematika yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut karena ketiadaan atau kurangnya iklim kerja yang positif.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora;

Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu hasil t_2 hitung 5,746 > t tabel 1,972 dan tingkat signifikansi t_1 hitung 0,000 < 0, maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora;

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat Iklim Organisasi maka akan meningkatkan secara langsung Kinerja Guru SD di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi guru terhadap Kinerja Guru SD negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhtadin, Abdullah, dan Miyono (2023) yang membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP swasta se-kota Pekalongan. Demikian pula penelitian Zahrotin, Nisa, dan Miyono (2020) membuktikan adanya pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Penelitian Imam Sholikhul Hadi (2016) juga membuktikan bahwa *Iklim organisasi* berhubungan positif dan signifikan dengan *kinerja guru*. Artinya setiap peningkatan *iklim organisasi* akan cenderung diikuti dengan peningkatan *kinerja profesional guru* SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus.

Hal ini sesuai teori bahwa iklim organisasi sebagai kondisi kerja bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi (Siagian S.P., 2002). Brief mengemukakan ada empat faktor yang mendukung iklim sekolah, yaitu lingkungan *fisik* yang mendukung dan kondusif untuk pembelajaran, lingkungan *sosial* yang mendorong komunikasi dan interaksi, lingkungan

afektif yang mendorong rasa kepemilikan dan rasa percaya diri, dan lingkungan *akademik* yang mendorong belajar dan pemenuhan diri (Triatna, C. 2015).

Stringer (2015) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

Pengaruh Supervisi Akademik sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora;

Peran Supervisi Akademik sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu hasil t_3 hitung $-1,977 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi t_3 hitung $0,049 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara peran Supervisi Akademik sekolah terhadap kinerja kerja guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Nilai t hitung negative, artinya berpengaruh negative yaitu semakin meningkat Supervisi Akademik sekolah maka akan meningkatkan secara tidak langsung Kinerja Guru SD SD di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan peran Supervisi Akademik sekolah terhadap kinerja kerja guru SD negeri di Kecamatan Todanan

Kabupaten Blora” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Zahrotin, Nisa, dan Miyono (2020) membuktikan adanya pengaruh supervise akademik sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Penelitian Paryoto dan Murniati (2022) juga membuktikan adanya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru SD di kecamatan Kunduran kabupaten Blora. Demikian pula penelitian Fitriyani dan Miyono (2022) membuktikan adanya pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora.

Berdasarkan teori, supervisi akademik sama maksudnya dengan konsep supervisi pendidikan (educational supervision) sering disebut pula sebagai instructional supervision atau instructional leadership, yang menjadi fokusnya adalah mengkaji, menilai, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan mutu kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan guru melalui pendekatan bimbingan dan konsultasi dalam nuansa dialog professional (Sagala, 2012: 156).

Supervisi akademik sangat diperlukan dengan memberikan bantuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi atau pengawasan merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari upaya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan mutu pembelajaran yang berkaitan dengan kinerja guru. Selanjutnya Mulyasa mengatakan supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan

tersebut untuk memperhatikan kinerjanya (Mulyasa, 2012: 245).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t positif, terbukti hasil $t_{hitung} 3,584 < t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi $t_{hitung} 0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora; (2) Peran Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji T positif, terbukti hasil $t_{hitung} 5,746 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi $t_{hitung} 0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora; (3) Peran Supervisi Akademik sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji T positif, terbukti hasil $t_{hitung} -1,977 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi $t_{hitung} 0,049 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora; (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji F positif, terbukti nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (103,567 > 2,65)$

dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Supervisi Akademik sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga & Widiyanti. 2012. *Iklim Organisasi Dan Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta. Andrew F. Sikula.
- Agus, Muhith. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asf & Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Brown Sp, & Leigh Tw. (2013). *A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort And Performance*. Journal Of Applied Psychology.
- Barnawi & Arifin. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Bass, (2003). *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. Journal of Applied Psychology, 88(2) pp: 207-218.
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Guepedia Publisher
- Davis. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv Batik Indah Rara Djonggrang)*.
- Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2017. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gilmer B.H. (2020). *Applied Psychology Adjustment in Living and Work*. Second Edition. McGraw Hill Co, New Delhi.
- Higgins, 2014, *Iklim Organisasi; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi*, Jurnal Manajemen Sumer Daya Manusia, Juni 2009.
- Hidayat, A. dan Machali, Imam. (2010) *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*; Bandung: Pustaka Educa.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah /Madrasah Melalui Managerial Skills*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Jasmani, Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Kusnan, Akhmad. (2015). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Longe. (2014) *The impact of transformational leadership style on job satisfaction*. World Applied Sciences Journal.
- Litwin & Stringer's, 2011, *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Mulyasa, H.E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nanang & Sukanto. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasojo & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Purwanto, Asbari, Wijayanti. (2020). *Effect of Transformational and Transactional Leadership Style on Public Health Centre Performance*. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 2(1), 304–314. <http://ejournal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Purwanto, M. Ngalim. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdyakarya
- Robbins. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Raihan, (2010) *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: LkiS.
- Sagala, Syaiful. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Prenadame dia
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suharsaputra. 2016. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suhardan, 2010. *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Diera Otonomi Daerah, Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Stringer. (2020). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall
- Wirawan, 20017. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winata, 2013, *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.