

PENGARUH IKLIM KERJA DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 KOTA JAMBI

Insyra Nung Fatikha¹, Robi Hendra², Agus Lestari³
^{1,2,3} Administrasi Pendidikan FKIP, Universitas Jambi
Insyranung97@gmail.com

ABSTRACT

This research is based on the importance of teacher performance in improving the quality of education in schools. Teacher performance is influenced by various factors, including work climate and principal supervision. This research aims to examine the effect of work climate on teacher performance, the effect of principal supervision on teacher performance, and the simultaneous effect of work climate and principal supervision on teacher performance at SMK Negeri 1 Kota Jambi. The research used a quantitative approach with a survey method. The research population consisted of 108 teachers, all of whom were used as samples using total sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed with the assistance of the SPSS program. The results showed that work climate had a positive and significant effect on teacher performance with a t-value of 11.006 and a significance value of 0.000 (<0.05). Principal supervision had a positive and significant effect on teacher performance with a t-value of 9.129 and a significance value of 0.000 (<0.05). Furthermore, the F-test results showed that work climate and principal supervision simultaneously had a positive and significant effect on teacher performance with an F-value of 111.434 and a significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.680 indicates that 68% of the variation in teacher performance can be explained by work climate and principal supervision. Based on these results, it can be concluded that a comfortable work climate and good implementation of principal supervision play an important role in optimizing teacher performance.

Keywords: *work climate, principal supervision, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh bergunanya kinerja guru didalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Kinerja guru mempengaruhi banyak aspek, antara lain iklim kerja dan supervisi kepala sekolah. Penelitian ini memiliki tujuan guna mengkaji pengaruh iklim kerja atas kinerja guru, pengaruh supervisi kepala sekolah atas kinerja guru, dan pengaruh iklim kerja dan supervisi kepala sekolah dengan simultan akan kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Penelitian memakai pendekatan kuantitatif memakai metode survei. Populasi penelitian sejumlah 108 guru serta seluruhnya menjadi sampel dengan teknik total sampling. Data disatukan memakai kuesioner (angket) serta dikaji melalui bantuan program SPSS. Hasil penelitian memperlihatkan yakni iklim kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan atas kinerja guru oleh nilai t hitung sebesar 11,006 serta signifikansi 0,000 ($<0,05$). Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif serta signifikan dengan kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 9,129 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Disamping

itu, hasil uji F melihat bahwa iklim kerja dan supervisi kepala sekolah secara simultan memiliki pengaruh positif serta signifikan dengan kinerja guru dan nilai F hitung sebesar 111,434 serta signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680 memperlihatkan bahwasanya 68% variasi kinerja guru bisa diuraikan dengan iklim kerja dan supervisi kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian ini, bisa dideduksi bahwa iklim kerja yang nyaman serta pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang bagus berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja guru.

Kata Kunci: iklim kerja, supervisi kepala sekolah, kinerja guru

A. Pendahuluan

Pendidikan memegang kedudukan signifikan didalam kelangsungan hidup sebab ia berbuat selaku alat guna menjalankan serta menaikkan mutu sumber daya manusia. Menurut Purba (2006), pendidikan memiliki tugas pokok untuk membuat individu yang cakap secara intelektual dan keterampilan. Keberhasilan proses pendidikan di sekolah sungguh bergantung dengan beragam faktor, termasuk dampak dari iklim kerja, supervisi kepala sekolah, dan kinerja pengajar.

Kepala sekolah selaku atasan di institusi akademis harus berusaha untuk menaikkan kinerja para pendidik lewat program-program yang bermaksud untuk membetulkan keterampilan tenaga pendidik. Menurut Mulyasa (2013), sebagai individu utama di sekolah, kepala satuan pendidikan punya pengaruh yang relevan tentang peningkatan

lembaga tersebut. Oleh sebab itu, ia mesti memahami keahlian manajerial yang bagus, memperlihatkan komitmen kuat, dan berperilaku pasti didalam menjalankan tanggung jawabnya. Seorang pemimpin sekolah mesti berdaya guna untuk berupaya mengangkat kinerja pendidik beserta mengimplementasikan strategi pengembangan yang selaras. Selain itu, kepala sekolah juga harus punya sikap, perilaku, serta keterampilan yang baik guna memimpin lembaga pendidikan optimal.

Tidak ingin meminggirkan fungsi yang lain, pendidik adalah peran kunci untuk aktivitas pembelajaran. Kinerja seorang pendidik tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab dan peran yang diemban. Menurut Susanto (2016), pendidik adalah pekerjaan yang beroperasi pada sektor pembelajaran serta pelatihan, maka itu sasaran yang hendak diraih yakni peningkatan pengajaran serta

pembelajaran bagi siswa. Keterampilan pendidik dalam proses pembelajaran mengacu pada kemampuan mereka dalam membangun lingkungan interaksi yang mendidik diantara pendidik maupun peserta didik.

Selain itu, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menegaskan pentingnya adanya pengajar yang memenuhi kriteria kinerja yang memadai saat melaksanakan perannya sebagai pendidik. Kualitas kerja pengajar dapat dinilai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pengajar yang sejalan dan berkaitan pada setiap kegiatan pembelajaran. Peningkatan kinerja guru ialah suatu cara yang signifikan didalam memperoleh tujuan pendidikan. Dengan demikian, dalam penerapannya, kinerja guru bukan cuma terpengaruh dengan kompetensi individu, namun juga dengan kondisi lingkungan kerja yang terdapat di sekolah.

Penerapan supervisi akademik di sekolah masih berhadapan dengan bermacam-macam hambatan. Satu diantaranya ialah belum matangnya aktivitas supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah berakibat

tanggungan pekerjaan administratif yang relatif tinggi. Keadaan ini menimbulkan pengembangan kepada guru belum bergerak dengan maksimal, hingga berpengaruh atas kurangnya kinerja guru dengan mutu pengajaran.

Selain itu, aspek internal yang mempunyai dampak signifikan ialah iklim kerja sekolah, dikarenakan iklim kerja yang kurang mendukung bisa memperlambat kinerja guru didalam melakukan kewajibannya secara efektif. Iklim kerja sekolah mendeskripsikan situasi serta ikatan kerja yang terikat diantara guru dan guru lainnya, guru dan kepala sekolah, beserta tenaga pendidik yang lain. Iklim kerja yang bagus ditunjukkan dengan keadaan ikatan yang selaras, hubungan yang tidak tertutup, perilaku sama-sama membantu, beserta kolaborasi yang efisien.

Iklim kerja sekolah adalah keadaan suasana kerja yang terlihat pada model koneksi, interaksi, dan komunikasi diantara seseorang ketika di lembaga sekolah. Menurut Hadiyanto (2004), iklim kerja mendeskripsikan lingkungan kerja guru dan guru lainnya, guru dan kepala sekolah, beserta tenaga

pendidik yang berlanjut pada aktivitas sehari-hari di sekolah. Disamping itu, iklim kerja juga menggambarkan tahap transparansi serta mutu ikatan kerja yang terangkai didalam membantu penerapan tanggung jawab guru.

Keberhasilan pendidikan tidak lepas dari tiga faktor yaitu iklim kerja, supervisi kepala sekolah, serta kompetensi pengajar. Kinerja guru menjadi hal utama, sebab seluruh perencanaan dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar direalisasikan.

B. Metode Penelitian

Metode yang diterapkan didalam penelitian ialah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif ialah cara melakukan penelitian yang merujuk dalam filsafat positivisme. Metode ini dipilih dengan maksud menganalisis kelompok target atau sampel khusus dengan bantuan alat pengumpul data berupa instrumen yang menggunakan angka atau statistik. Tujuannya adalah guna membuktikan hipotesis yang sudah diputuskan sebelumnya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim kerja	108	10,00	49,00	27,9537	10,85364
Supervisi kepala sekolah	108	5,00	24,00	14,3611	5,70695
Kinerja guru	108	15,00	38,00	25,7130	4,31050
Valid N (listwise)	108				

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 1, variabel iklim kerja memiliki nilai mean sebesar 27,9537 dengan standar deviasi sebesar 10,85364, nilai minimum 10,00 dan maksimum 49,00. Variabel supervisi kepala sekolah memiliki nilai mean sebesar 14,3611 dengan standar deviasi sebesar 5,70695, nilai minimum 5,00 dan maksimum 24,00. Sementara itu, variabel kinerja guru memiliki nilai mean sebesar 25,7130 dengan standar deviasi sebesar 4,31050, nilai minimum 15,00 dan maksimum 38,00.

1. Deskripsi Variabel Iklim Kerja

Item	STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Total Skor	Mean	Keterangan
X1_1	12	35	8	39	14	332	3,07	Cukup
X1_2	20	41	10	23	14	294	2,72	Cukup
X1_3	21	32	16	24	15	304	2,81	Cukup
X1_4	32	27	17	22	10	275	2,55	Tidak Baik
X1_5	18	36	10	35	9	305	2,82	Cukup
X1_6	20	31	14	27	16	312	2,89	Cukup
X1_7	20	39	13	23	13	294	2,72	Cukup
X1_8	24	32	17	24	11	290	2,69	Cukup
X1_9	16	34	9	30	19	326	3,02	Cukup
X1_10	26	36	10	21	15	287	2,66	Cukup
Skor						301,9	2,80	Cukup

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh mean variabel iklim kerja sebesar

2,80. Nilai tersebut berada pada interval 2,61–3,40 sehingga dikategorikan sebagai cukup. Kondisi tersebut memperlihatkan keadaan iklim kerja yang dirasakan responden berada pada tingkat cukup. Item dengan mean tertinggi terdapat pada X1_1 dengan nilai mean sebesar 3,07, sedangkan mean terendah terdapat pada X1_4 sebesar 2,55 yang termasuk kategori tidak baik. Secara keseluruhan, variabel iklim kerja memperoleh tanggapan yang cukup dari responden.

2. Deskripsi Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Item	STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Total Skor	Mean	Keterangan
X2_1	19	28	9	33	19	329	3,05	Cukup
X2_2	27	34	6	27	14	291	2,69	Cukup
X2_3	25	29	11	32	11	299	2,77	Cukup
X2_4	16	33	8	35	16	326	3,02	Cukup
X2_5	21	35	9	27	16	306	2,83	Cukup
Skor						310,2	2,87	Cukup

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh mean variabel supervisi kepala sekolah sebesar 2,87. Nilai tersebut berada pada interval 2,61–3,40 sehingga masuk dalam kategori cukup. Pernyataan dengan mean tertinggi terdapat pada item X2_1 sebesar 3,05, sedangkan mean terendah terdapat pada item X2_2 sebesar 2,69. Secara keseluruhan,

hasil analisis menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memperoleh tanggapan yang cukup dari responden.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Item	STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Total Skor	Mean	Keterangan
1	15	24	12	34	23	337	3,12	Cukup
2	11	20	11	38	28	352	3,26	Cukup
3	10	22	10	39	27	351	3,25	Cukup
4	12	18	13	41	24	351	3,25	Cukup
5	9	20	12	36	31	354	3,28	Cukup
6	13	21	12	37	25	345	3,19	Cukup
7	11	21	13	37	26	348	3,22	Cukup
8	12	22	11	38	25	340	3,15	Cukup
Skor						347,25	3,21	Cukup

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh mean variabel kinerja guru sebesar 3,21. Nilai tersebut berada dalam interval 2,61–3,40 sehingga masuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi berada pada kategori cukup berdasarkan persepsi responden. Indikator dengan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		108	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,43933981	
Most Extreme Differences	Absolute	,052	
	Positive	,052	
	Negative	-,028	
Test Statistic		,052	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,672	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,660
		Upper Bound	,684

mean tertinggi terdapat pada item Y5 dengan nilai mean sebesar 3,28, sedangkan mean terendah terdapat

pada item Y1 sebesar 3,12. Secara keseluruhan, variabel kinerja guru memperoleh tanggapan yang cukup dari responden.

Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar daripada nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, sebaran data penelitian memenuhi asumsi normalitas dan syarat normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant) 13,453	,857		15,701	,000		
	Iklim Kerja	,242	,022	,610	11,006	,000	,993
	Supervisi Kepala Sekolah	,382	,042	,506	9,129	,000	,993

Berdasarkan Tabel 6, nilai Tolerance untuk variabel iklim kerja dan supervisi kepala sekolah sebesar 0,993, lebih besar dari 0,10. Nilai VIF kedua variabel sebesar 1,007, lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant) 1,792	,525		3,414	,001		
	X1_Total	,005	-,038	-,394	,694	,993	1,007
	X2_Total	,019	,026	,072	,740	,461	,993

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi variabel iklim kerja sebesar 0,694, sedangkan variabel supervisi kepala sekolah sebesar 0,461. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant) 13,453	,857		15,701	,000		
	X1_Total	,242	,022	,610	11,006	,000	,993
	X2_Total	,382	,042	,506	9,129	,000	,993

Koefisien regresi variabel iklim kerja sebesar 0,242 menunjukkan arah positif. Setiap kenaikan iklim kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,242 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi supervisi kepala sekolah sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap kenaikan supervisi kepala sekolah sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,382 satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant) 13,453	,857		15,701	,000		
	X1_Total	,242	,022	,610	11,006	,000	,993
	X2_Total	,382	,042	,506	9,129	,000	,993

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 11,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sedangkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,006 > 1,982$). Dengan demikian, H_1 diterima, artinya iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.

Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1351,411	2	675,706	111,434	,000 ^b
Residual	636,691	105	6,064		
Total	1988,102	107			

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 111,434. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($111,434 > 3,08$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel iklim kerja dan supervisi kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,824 ^a	,680	,674	2,46246	1,830

a. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total
b. Dependent Variable: Y_Total

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,824. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara iklim kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi berada pada kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,680 menunjukkan bahwa variabel iklim kerja dan supervisi kepala sekolah dapat menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 68%, sedangkan 32% dipengaruhi oleh aspek lainnya di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian pertama menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung sebesar 11,006 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja yang dirasakan guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Iklim kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu guru melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyusun administrasi, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t

hitung sebesar 9,129 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin baik supervisi yang diberikan kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru. Supervisi yang dilakukan melalui pembinaan, pengamatan, evaluasi, dan tindak lanjut dapat membantu guru memperbaiki serta mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ketiga menunjukkan bahwa iklim kerja dan supervisi kepala sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 111,434 dengan signifikansi 0,000. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,680 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi sebesar 68% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja di SMK Negeri 1 Kota Jambi berada pada kategori cukup dengan nilai rata-rata sebesar 2,80. Nilai rata-rata tertinggi terdapat

pada item X1.1 sebesar 3,07, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item X1.4 sebesar 2,55. Selanjutnya, supervisi kepala sekolah memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,87 yang termasuk dalam kategori cukup, dengan nilai rata-rata tertinggi pada item X2.1 sebesar 3,05 dan nilai rata-rata terendah pada item X2.2 sebesar 2,69. Sementara itu, kinerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,21 dan berada pada kategori cukup, dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item Y.5 sebesar 3,28 dan nilai rata-rata terendah pada item Y.1 sebesar 3,12. Dengan demikian, secara keseluruhan iklim kerja, supervisi kepala sekolah, dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi berada pada kategori cukup, sehingga masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar ketiga variabel tersebut dapat berjalan secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadiyanto. (2004). Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia. Jakarta: *Rineka Cipta*.
- Mulyasa, (2013). Uji Kompetensi dan penilaian Kinerja Guru.

Bandung: *PT Remaja*
Rosdakarya.

Purba, S. (2006). Peranan Lembaga Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Global. *Majalah Ilmiah INOVASI*, 11(1), 22–35.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.).

Susanto, A. (2016). Konsep, Strategi, dan Implementasi Peningkatan Kinerja Guru. Jakarta: *Prenada Media.*