



**Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Volume 1 Nomor 1 Juni 2022, Pages 77-93

ISSN: 2830-2531 (Online); ISSN: 2830-3318 (Printed);

Journal Homepage: <http://ejournal.stit-alkifayahriau.ac.id/index.php/alkifayah>



**Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya  
Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru  
Nikmah**

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Kifayah Riau

nikmah@stit-alkifayahriau.ac.id

**Waldi Saputra**

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Kifayah Riau

waldisaputra@stit-alkifayahriau.ac.id

**Abdul Latif**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

latifalfawwaz@gmail.com

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of academic supervision and school organizational culture on teacher performance at SD IT Fadhilah Pekanbaru. The population in this study were teachers at SD IT Fadhilah Pekanbaru. This research method uses quantitative probablistic character using multiple regression analysis. The method used to analyze the data is multiple linear regression with a series of instrument tests and classical assumption tests. The sampling technique used is non-probability sampling, totaling 35 respondents who are teachers at SD IT Fadhilah Pekanbaru. The results of the study are from statistical calculations that the researchers did at SD IT Fadhilah Pekanbaru, it can be seen that the calculated F value is 37,419 at a significance level of 0.000, meaning that it can be ascertained that the Fcount is greater than the F table (3.28). This shows that the variables of Academic Supervision (X1) and Organizational Culture (X2) together have a significant effect on Teacher Performance (Y). Based on the value of the coefficient of determination shows the R2 value of 0.700. This means that the variable Teacher Performance is explained by the variables of Academic Supervision and School Organizational Culture of 70.0%, while the remaining 30% is influenced by other variables not observed in this study.

Keywords: School Organizational Culture, Teacher Performance, Academic Supervision

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervise akademik dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah

Regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah *Nonprobability Sampling*, yang berjumlah 35 responden yang merupakan guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru. Adapun hasil penelitian adalah dari penghitungan statistik yang peneliti lakukan di SD IT Fadhilah Pekanbaru terlihat bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 37.419 pada tingkat signifikansi 0.000, artinya dapat dipastikan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{table}$  (3.28). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,700. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Guru dijelaskan oleh variabel Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah sebesar 70.0%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik**

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang- Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Hary Susanto, 2017: 197–212).

Dalam mewujudkan hal tersebut maka ketercapaian tujuan pembelajaran ditentukan oleh kinerja guru, artinya kinerja guru adalah ujung tombak yang menentukan tercapainya KBM yang baik. Hal tersebut dapat diwujudkan jika kita memiliki tenaga pendidik yang handal dan mampu mencetak generasi bangsa yang pintar dan bermoral.

Kualitas atau mutu pendidikan dapat diraih bila visi, misi, dan tujuan pendidikan yang ditetapkan dapat diaplikasikan sehingga berjalan dengan baik dan lancar. Untuk mewujudkan hal tersebut sekolah sebagai penyelenggara pendidikan perlu menciptakan suasana kondusif dan harmonis antara tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang ada antara lain kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi. Guru merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya, Menurut Sagala, seorang guru secara sederhana dapat diartikan sebagai seseorang yang memberikan ilmu kepada siswanya (Syaiful Sagal, 2013: 21). Artinya tanpa adanya guru proses transfer ilmu, pengalaman dan sikap tidak akan terjadi.

Kualitas guru dapat diukur dari bagaimana kinerja guru tersebut, Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu hasil kerja seseorang yang telah dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di organisasi, dalam hal ini adalah sekolah. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Menurut Pariata westra, *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan (Uhar Suharsaputra, 2010: 145). Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from proses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Rusman, 2013: 50).

Menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa Pengertian kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru (Burhanudin, 2007: 1). Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*) dan (3) penilaian pembelajaran (Burhanudin, 2007: 27).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Supervisi akademik berpusat pada masalah pembelajaran peserta didik. Supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui kemampuan mengajar guru yang kemudian akan diberikan bimbingan sehingga point dari supervisi adalah bukan untuk menilai performa guru akan tetapi memberikan bimbingan kepada guru, sebagaimana Fathurrohman dan Suryana, supervisi akademik atau disebut juga dengan supervisi pengajaran adalah kegiatan supervisi terhadap guru-guru dan kepala sekolah dalam rangka memperbaiki kinerja guru dan kualitas pengajaran (Burhanudin, 2007: 48).

Dalam pandangan Depdiknas merumuskan supervisi sebagai pembinaan yang diberikan kepada seluruh staff sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik (Asf Jasmani, 2013: 26).

Selain supervisi akademik, pemicu lain terciptanya kinerja guru yang optimal adalah budaya yang ada dalam organisasi guru tersebut. Budaya organisasi sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut (Uhar Suharsaputra, 2010: 105).

Lembaga pendidikan SD IT Fadhilah pekanbaru adalah salah satu lembaga yang telah melaksanakan supervisi akademik secara aktif dan telah menciptakan budaya organisasi yang baik, sebagaimana hasil observasi yang peneliti telah lakukan bahwa kepala sekolah rutin pada tiap awal tahun ajaran melaksanakan program supervisi akademik, dimulai dari perencanaan berupa schedule, jadwal dan sistematika supervisi akademik hingga tindak lanjut, begitu pula budaya yang di ciptakan dalam organisasi tersebut dinyatakan baik, dibuktikan dengan sikap ramah, kerjasama, saling memotivasi, menghargai dan lain-lainnya. Akan tetapi berdasarkan fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. hal tersebut ditunjukkan antara lain guru kurang disiplin dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), masih ada sebagian guru belum mampu membuat RPP, pengelolaan kelas yang kurang baik kurangnya bahan ajar yang menarik, penggunaan model dan metode yang monoton.

## **B. METODE**

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah Regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Sesuai permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah permasalahan asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Pengaruh variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependent (dipengaruhi). Variabel independent dalam penelitian ini Supervisi Akademik ( $X^1$ ) dan Budaya Organisasi Sekolah ( $X^2$ .) dan Kinerja Guru (Y) sebagai variable dependent.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrument dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*, suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dinyatakan valid.

Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

Untuk  $n=35$  dan  $n-2=33$  didapatkan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf 5% sebesar 0.3338.

**Table 1 Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik X1**

Item No.	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1-1	0.799	0.3338	Valid
X1-2	0.792	0.3338	Valid
X1-3	0.648	0.3338	Valid
X1-4	0.796	0.3338	Valid
X1-5	0.838	0.3338	Valid
X1-6	0.619	0.3338	Valid
X1-7	0.682	0.3338	Valid
X1-8	0.773	0.3338	Valid
X1-9	0.520	0.3338	Valid
X1-10	0.722	0.3338	Valid
X1-11	0.860	0.3338	Valid
X1-12	0.602	0.3338	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  yang terkecil adalah 0.602. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan pada variable Supervisi Akademik lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan pada variable Supervisi Akademik dinyatakan valid.

**Table 2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi X2**

Item No.	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2-1	0.751	0.3338	Valid
X2-2	0.765	0.3338	Valid
X2-3	0.538	0.3338	Valid
X2-4	0.513	0.3338	Valid
X2-5	0.591	0.3338	Valid
X2-6	0.575	0.3338	Valid
X2-7	0.902	0.3338	Valid
X2-8	0.873	0.3338	Valid
X2-9	0.565	0.3338	Valid
X2-10	0.882	0.3338	Valid
X2-11	0.824	0.3338	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  yang terkecil adalah 0.513. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan pada variable Budaya Organisasi lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan pada variable Budaya Organisasi dinyatakan valid.

**Table 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru Y**

Item No.	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y-1	0.58	0.3338	Valid
Y-2	0.82	0.3338	Valid
Y-3	0.82	0.3338	Valid
Y-4	0.82	0.3338	Valid
Y-5	0.64	0.3338	Valid
Y-6	0.64	0.3338	Valid
Y-7	0.59	0.3338	Valid
Y-8	0.59	0.3338	Valid
Y-9	0.39	0.3338	Valid
Y-10	0.58	0.3338	Valid
Y-11	0.62	0.3338	Valid
Y-12	0.41	0.3338	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung yang terkecil adalah 0.39. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan pada variable Kinerja Guru lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan pada variable Kinerja Guru dinyatakan valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen (Ghozali:2016). Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

**Table 4 Hasil Uji Reliabilitas**

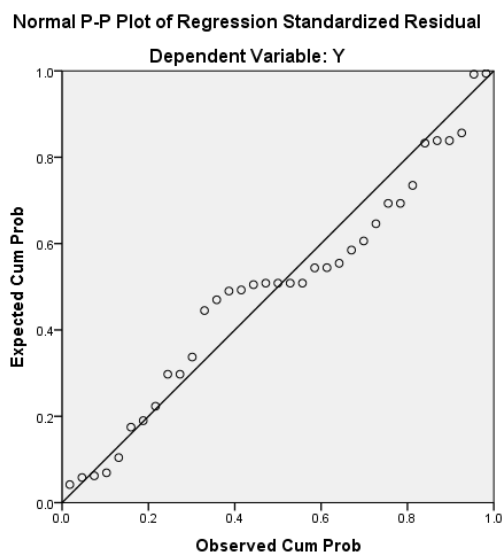
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	0.937	0.60	Reliabel
X2	0.929	0.60	Reliabel
Y	0.904	0.60	Reliabel

Pada Tabel di atas menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar dan tidak jauh dari garis diagonal pada Grafik *normal probability plot* yang terdapat pada gambar 1 berikut:



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

Dari Gambar diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitaran garis diagonal *normal probability plot* atau mendekati atau tidak tersebar jauh dari garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini memiliki data residual yang terdistribusi normal. Uji *Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Berikut adalah hasil dari uji *Kolmogoroc Smirnov*.

**Table 5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.04235633
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.105
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.762

Asymp. Sig. (2-tailed)	.606
------------------------	------

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen. Jika ada, berarti terdapat multikolinieritas. Untuk mengetahui multikolinieritas dapat diketahui dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Faktor*(VIF). Cara umum yang digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas adalah jika toleransi > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10, maka terbebas dari multikolinieritas (tidak ada multikolinieritas). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 15 berikut.

**Table 6 Uji Multikolinieritas**

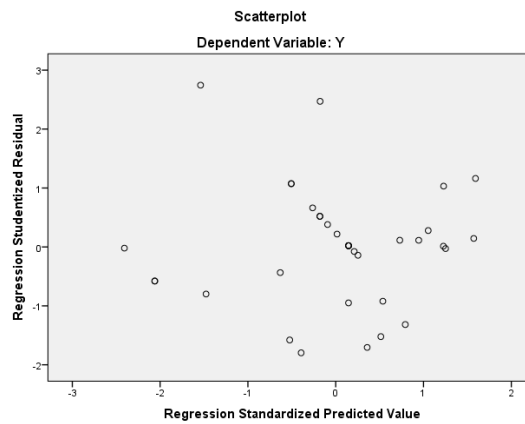
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.484	2.065
	X2	.484	2.065

Dari Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi dibawah 0,1 atau tolerance < 0,1 dan pada hasil perhitungan VIF tidak ada variabel independen yang memiliki nilai diatas 10, atau VIF < 10 sehingga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplot*, dimana titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil grafik scatterplot seperti Gambar 5.5 berikut:





**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar. diatas terlihat bahwa noktah (titik) terpencah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap disekitar garis diagonal (menyeban lalu menyempit atau sebaliknya), diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan model regresi terbebas dari gejala Heterokedastisitas

**d. Uji Autokorelasi**

**Table 7 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.682	3.13599	2.482

**3. Uji Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD IT Fadhillah Pekanbaru. Hasil perhitungan SPSS mengenai analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut:

**Table 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.303	4.199		2.692	.011
	X1	.303	.118	.359	2.579	.015
	X2	.502	.129	.541	3.894	.000
<b>Y = 11.303 + 0.303X1 + 0.502X2</b>						

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11.303 mempunyai arti bahwa jika variable Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi bernilai 0 maka tingkat Kinerja Guru 11.303.
- 2) Nilai koefisien Supervisi Akademik ( $X_1$ ) sebesar 0,303, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variable Supervisi Akademik mengalami kenaikan, maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan.
- 3) Nilai koefisien Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,502, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variable Budaya Organisasi mengalami kenaikan, maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan.

#### b. Uji t

Dalam hipotesis akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap Kinerja Guru. Untuk membuktikan dugaan pada hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap Kinerja Guru akan dilakukan uji t. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap variabel Y. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

**Table 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.303	4.199		<b>2.692</b>	.011
	X1	.303	.118	.359	<b>2.579</b>	.015
	X2	.502	.129	.541	<b>3.894</b>	.000

Berdasarkan hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variable Supervisi Akademik ( $X_1$ ) sebesar 2.579 dengan signifikansi 0,015 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % sebesar 2.0345. Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} (2.579) > t_{tabel} (2.0345)$  dan Sig (0,015) < 0,05. Jadi dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 2) Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 3.894 dengan signifikansi 0,000 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % sebesar 2.0345. Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} (3.894) > t_{tabel} (2.0345)$  dan Sig (0,000) < 0,05. Jadi dapat dikatakan

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

**c. Uji F**

Uji keselarasan (*Goodness of Fit*) dilakukan dengan uji F. Uji F dilakukan untuk melihat apakah koefisien regresi berganda yang didapat dalam model bisa digunakan untuk memprediksi nilai variabel tak bebas yaitu Y. Hal ini dilakukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel terikat. Dari hasil olah data didapat nilai F hitung seperti pada tabel anova berikut:

**Table 10 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.984	2	367.992	37.419	.000 <sup>b</sup>
	Residual	314.702	32	9.834		
	Total	1050.686	34			

Uji F ini dilakukan dengan taraf kepercayaan 5% atau nilai alpha = 0.005 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka disimpulkan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap perubahan nilai Kinerja Guru.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka disimpulkan variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai Kinerja Guru.

Dari tabel terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 37.419 pada tingkat signifikansi 0.000, artinya dapat dipastikan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{table}$  (3.28). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Supervisi Akademik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

**d. Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Jika nilai R mendekati 1, maka hubungan antar variabel dinyatakan kuat.

**Table 11 Nilai Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.682	3.13599	2.482

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,837, yang mana nilai tersebut mendekati angka 1. Maka dapat disimpulkan hubungan antar variabel dinyatakan kuat.

**e. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dengan simbol  $R^2$  merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistic. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

**Tabel 12 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.682	3.13599	2.482

Dari tabel 12 menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,700. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Guru dijelaskan oleh variabel Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah sebesar 70.0%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Sebagaimana yang telah dirincikan sebelumnya, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru. Berikut adalah pembahasan mengenai pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

**2. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru**

Analisis deskriptif menggambarkan bahwa pernyataan responden terhadap indikator-indikator pada variabel Supervisi Akademik berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru. Sebagaimana hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) sebesar 2.579 dengan signifikansi 0,015 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % sebesar 2.0345. Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} (2.579) > t_{tabel} (2.0345)$  dan  $Sig (0,015) < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

Supervisi akademik berpusat pada masalah pembelajaran peserta didik, Supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui kemampuan mengajar guru yang kemudian akan diberikan bimbingan. Sebagaimana seorang supervisor mempunyai posisi dan kedudukan di atas atau lebih tinggi yang bertugas melihat, menilai, mengawasi orang-orang yang disupervisinya dalam menuju suatu perbaikan (Kompri, 2015: 193).

Dengan dilakukan pemantauan, dan bimbingan oleh kepala sekolah maka kualitas kinerja guru akan menjadi lebih baik. Berdasarkan pernyataan responden diketahui bahwa responden mampu menciptakan kualitas kinerja yang baik dikarenakan mendapatkan bimbingan khusus oleh kepala sekolah terutama dalam program Supervisi akademik Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Analisis deskriptif menggambarkan bahwa pernyataan responden terhadap indikator-indikator pada variabel Budaya Organisasi berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja guru di SD IT Fadhillah Pekanbaru. Sebagaimana hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 3.894 dengan signifikansi 0,000 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % sebesar 2.0345. Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} (3.894) > t_{tabel} (2.0345)$  dan  $Sig (0,000) < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ).

Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, sekolah, bisnis maupun bangsa. Berdasarkan pernyataan responden diketahui bahwa responden dengan lingkungan, perilaku dan kebiasaan yang baik akan menciptakan tingkat semangat kerja yang baik sehingga menciptakan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan. menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru.

### **4. Seberapa besar Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dari penghitungan statistik yang peneliti lakukan di SD IT Fadhillah Pekanbaru terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37.419 pada tingkat signifikansi 0.000, artinya dapat dipastikan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{table} (3.28)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,700. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Guru dijelaskan oleh variabel Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah sebesar 70.0%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan statistik diatas maka supervisi dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam pembentukan dan peningkatan kinerja guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru, hal ini senada dengan tujuan supervisi akademik menurut N.A. Ametembun yang dikutip dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia merumuskan tujuan supervisi akademik sebagai berikut:

- a. Membina guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah mencapai tujuan itu.
- b. Memperbesar kesanggupan guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif.
- c. Membantu guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan mengajar belajar.
- d. Meningkatkan kesadaran guru serta warga sekolah lainnya terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif.
- e. Membantu guru untuk dapat mengevaluasi aktivitasnya dalam konteks tujuan aktivitas perkembangan peserta didik.
- f. Mengembangkan '*esprit de corps*' guru, yaitu adanya rasa kesatuan dan persatuan antar guru-guru (Tim Dosen Administrasi, 2012: 316).

Menurut Asmani, tujuan dari supervisi akademik adalah untuk membantu para guru dalam mengembangkan kompetensi, mengembangkan kurikulum, dan juga mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas (Jamal Ma'mur Asmani, 2012: 101).

Budaya organisasi sekolah juga sama halnya memberikan pengaruh yang besar kepada kinerja guru di SD IT Fadhilah. Sebagaimana fungsi budaya organisasi menurut Robbins bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang, budaya itu meningkatkan kemantapan system sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi), Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Nel Arianty., 2014: 245).

Maka secara tidak sadar budaya organisasi pada dasarnya menuntun guru dalam bertutur, berperilaku termasuk juga bagaimana berkerja secara professional.

Sehingga dapat diambil kebaruan (Novelty) dalam penelitian ini bahwa dalam meningkatkan kinerja pada suatu lembaga harus benar-benar

memperhatikan Supervisi akademik yang berfungsi sebagai penuntun dan rambu-rambu terciptanya kinerja yang efektif dan Budaya organisasi sekolah sebagai pengukuh dalam penerapan sikap kinerja yang optimal.

#### D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fadhillah Pekanbaru. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila supervisi akademik lebih ditingkatkan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi lebih ditingkatkan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.
3. Supervisi akademik dan budaya organisasi memberikan pengaruh secara signifikan sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abrani Syauqi dkk. (2016). *Supervisi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Aswaja
- Ali Imron. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya dengan transliterasi*, Departemen Agama RI, Semarang: PT. Karya Toha Putra, tt
- Asf, Jasmani. (2013). *Supervisi Pendidikan (Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru)*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Asfar Halim Dalimunthe. (2009). *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Universitas Sumatra Utara
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dadang Suhertian. (2010). *Supervisi Profesional*, Bandung: Alfabeta
- Daryanto & Mohammad Farid. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta : Gava Media
- \_\_\_\_\_ & Tutik Rachmawati. 2015. *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media
- Dewi Surryani Budiono. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Variabel Laterving Pada PT. Kerta Rajasa Raya, Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Volume. 16, Nomor. 1.

- Fiet Avian Putra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, *Jurnal Magister, Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung*.
- Hamzah. (2013). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jurnal Studi Islamika, Volume. 10, Nomor. 1.
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Hary Susanto. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Volume.2, Nomor.2
- Harychsoon Angmalisang. (2012). Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, *Jurnal pendidikan teknologi dan kejuruan*, Volume. 3, Nomor. 1
- Ida Ayu Prahmasari. (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume.10, Nomor. 2
- Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Yogyakarta: DIVA Press
- Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Manahan P Tampubolon. (2004), *Prilaku Keorganisasian*, Jakarta: Penerbit Ghia Indonesia
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Persada Press
- Mohamad Surya. (2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Banyu Quraisy
- Muhammad Ihsan. (2014). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Barito Post. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Volume. 2, Nomor.1
- Nana Sudjana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nel Arianty. (2014). Pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Volume. 14, Nomor. 2
- Ngalim Purwanto. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nur'aeni Asmarani. (2014). *Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume. 2, Nomor. 1
- Nuzilal Haq. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru*, *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Volume. 1, Nomor. 2



- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Bandung: Diperbanyak Oleh Nuansa Aulia 2009
- Roimanson Panjaitan, 2017. *Metodologi Penelitian*. Nusa Tenggara Timur: Jusuf Aryani Learning
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suhandi Astuti. (2017). Guru di SD Laboratorium Uksw. *Scholaria*, Volume. 7, Nomor. 1
- Suhandi Astuti. (2017). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sd Laboratorium Uksw Suhandi Astuti Manajemen Pendidikan, *Jurnal Scholaria*, Volume. 7, Nomor. 1
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_, (2010). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suharyanto & Tony Susilo W. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Beberapa Sma Negeri Di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmiah Pro Patria* Volume.14, Nomor. 1.
- Sukdin dan Mundir. (2005). *Metodologi penelitian: Bimbingan dan Pengantar kesuksesan dalam dunia penelitian*, Surabaya: Insan Cendikia
- Syaiful Sagala. (2008). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, (2013), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011 *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Uhar Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Kelapa Gunung: PT. Refika Aditia