

# Kontribusi supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari

Gandung Warjono\*<sup>1</sup>, Khotim Hanifudin Najib<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SMK N 1 Saptosari, Kepek, JL. Wonosari-Panggung No.Km 22, Kepek, Kec. Saptosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55871, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Jl. Batikan, UH-III Jl. Tuntungan No.1043, Tahunan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55167, Indonesia

Corresponding Author: [hadak73@gmail.com](mailto:hadak73@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the magnitude of contributions (1) academic supervision, school culture, teacher competence on the performance of teachers at the Saptosari Gunungkidul Vocational School (2) the school principal's academic supervision of teacher performance in Saptosari Gunungkidul Vocational School (3) school culture on teacher performance in Saptosari Gunungkidul District Vocational High School (4) teacher competency on teacher performance in Saptosari Gunungkidul State Vocational School. This research is a quantitative study, and is a research population where the population of the study is all teachers of the Saptosari Vocational High School which number 73 teachers. This study uses an ex-post facto approach, namely by testing what has happened to the research subjects. Data was collected through questionnaires using a Likert scale. Validate the contents of the expert judgment to examine the questionnaire instruments on material, language and measurement aspects. The construct validity of the instrument was tested using the product moment correlation technique from Carl Pearson. The reliability of the research instruments was tested by the Cronbach Alpha coefficient test. Data analysis was carried out after test requirements analysis, namely normality, linearity test, and multicollinearity test. The results of this study are as follows; 1) Academic supervision of principals, school culture, and teacher competencies on their own and together provide a positive contribution to the improvement of the performance of Saptosari State Vocational School teachers. This means that whenever there is an increase in the three variables, the performance of teachers in Saptosari District Vocational Schools will increase, 2) The results of the analysis show that teacher competencies make the greatest contribution to the work of Saptosari District Vocational School teachers, and academic supervision that provides the least contribution to the performance of state vocational school teachers as fast as Saptosari*

**Keywords:** *school principal's academic supervision; school culture; teacher competency; teacher performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi (1) supervisi akademik, budaya sekolah, kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul (2) supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul (3) budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul (4) kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan merupakan penelitian populasi dimana populasi penelitiannya adalah seluruh guru SMK Negeri Saptosari yang berjumlah 73 guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan eks-post facto yaitu dengan menguji apa yang telah terjadi pada subyek penelitian. Data dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan skala likert. Validasi isi berdasarkan pertimbangan ahli untuk menelaah instrumen angket pada aspek materi, bahasa dan pengukuran. Validitas konstruk instrumen diuji dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Carl Pearson. Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan uji koefisien Alpha Cronbach. Analisis data dilakukan setelah uji persyaratan analisis yaitu normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut; 1)Supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru secara sendiri maupun bersama-sama memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari. Ini berarti setiap ada peningkatan terhadap terhadap ketiga variabel tersebut, maka kinerja guru di SMK Negeri 1 Saptosari akan semakin meningkat, 2) Hasil analisis menunjukkan kompetensi guru memberikan kontribusi yang paling besar terhadap konerja guru SMK Negeri 1 Saptosari, dan Supervisi akademik yang paling sedikit memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari.

**Kata Kunci:** supervisi akademik kepala sekolah; budaya sekolah; kompetensi guru; kinerja guru

## **Pendahuluan**

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia telah menjadi fokus utama pemerintah dan berbagai pihak terkait. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah dengan memperbaiki kinerja guru, mengingat guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal tidak hanya berdampak pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada peningkatan kualitas sekolah secara keseluruhan. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Pandipa, A. K. H. 2020; Indriawati, P., et.al., 2022). Di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kinerja guru menjadi semakin krusial karena pendidikan vokasional tidak hanya berfokus pada aspek teoretis saja (Irwanto, I., 2020), tetapi juga pada keterampilan praktis yang siap diterapkan di dunia kerja. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam dunia pendidikan, yang secara signifikan berdampak pada hasil belajar siswa dan prestasi akademik secara keseluruhan. Guru di universitas, sekolah, dan lingkungan pendidikan inklusif bertanggung jawab untuk menerjemahkan kebijakan pendidikan ke dalam praktik selama interaksi dengan siswa (Bukhari & Akhter, 2022).

Sejumlah penelitian telah menggarisbawahi pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja guru, dengan guru yang lebih profesional dan kompeten akan menghasilkan standar pendidikan yang lebih tinggi (Suriyadi et al., 2022). Selain itu, kinerja guru merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Wenno, 2016). Oleh karena itu, kinerja guru perlu menjadi perhatian bagi pemangku kepentingan pendidikan dan memungkinkan hal tersebut terus dievaluasi. Evaluasi kinerja guru merupakan proses formal yang tidak hanya meningkatkan efektivitas sekolah tetapi juga membantu pengambilan keputusan personel, promosi, dan pengembangan profesional (Akram et al., 2021). Evaluasi kinerja guru sangat penting karena berdampak langsung pada kemajuan akademik siswa dan kualitas pendidikan (Kotherja & Hamzallari, 2022). Ini berfungsi sebagai alat untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi hambatan pembelajaran, dan menciptakan peluang untuk pertumbuhan profesional (Kasman & Lubis, 2022). Selain itu, evaluasi guru sangat penting untuk mendokumentasikan kualitas kinerja, mendukung peningkatan, dan memastikan akuntabilitas (Stronge, 2006).

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru sangat penting untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Strategi seperti menerapkan kepemimpinan yang melayani, memberikan kompensasi yang memadai, dan menawarkan peluang

pengembangan profesional telah diidentifikasi sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan selanjutnya meningkatkan kualitas pendidikan (Larasati et al., 2022). Kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru dianggap penting untuk meningkatkan hasil belajar siswa dan memajukan tujuan lembaga pendidikan (Priajana, 2017). Selain itu, peran kepala sekolah dalam mendorong kolaborasi guru dan memandu inisiatif pertumbuhan profesional sangat penting untuk meningkatkan hasil siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Riani & Ain, 2022). Kepala sekolah yang secara efektif mengelola dan mendukung guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan standar pendidikan (Sholeh et al., 2021). Selain itu, model pengawasan guru dan penelitian tindakan partisipatif telah disarankan sebagai mekanisme untuk mengatasi tantangan dan mendorong perubahan positif dalam praktik pengajaran, yang pada akhirnya bermanfaat bagi persiapan siswa untuk upaya di masa depan (Purfitasari et al., 2020; Roberts et al., 2015).

Beberapa hal yang dapat dilakukan sebagai upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan mengevaluasi proses belajar mengajar melalui supervisi, budaya sekolah yang baik, dan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang dilaksanakannya. Oleh sebab itu guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar siswa dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Untuk merekayasa sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan guru yang profesional yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan (Mulyasa, 2008: 8).

Supervisi kepala sekolah, budaya sekolah dan kompetensi yang dimiliki akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru (De Keizer, H., & Pringgabayu, D. 2018). Guru yang selalu di evaluasi proses belajar mengajarnya dan mendapatkan masukan untuk perbaikan, budaya sekolah yang membuat suasana kondusif dan kompetensi yang dimilikinya baik akhirnya akan membuat produktifitas guru meningkat. Akan tetapi jika guru tidak pernah disupervisi sehingga tidak tahu kelebihan dan kekurangan dalam mengajarnya, budaya sekolah yang tidak baik sehingga suasana tidak kondusif dan tidak mempunyai kompetensi yang baik maka guru dalam bekerja menjadi kurang bergairah yang mengakibatkan kinerja guru menurun. Berdasarkan Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Saptosari menunjukkan bahwa selama penilaian kinerja yang dilakukan diperoleh hasil dari 7 guru yang di PKG (Penilaian Kinerja Guru) ada 5 guru yang melaksanakan tertib administrasi, sedangkan 2 (dua) guru belum memiliki administrasi pembelajaran yang baik. Ada ketidaksesuaian antara silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 223).

Secara definitif dikemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan pendidikan.

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “Super” dan “Visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktifitas, kreatifitas, dan kinerja bawahan (E.Mulyasa, 2000: 154). Dalam bahasa Inggris, supervisi sama dengan supervision, yang artinya pengawasan atau pengendalian. Jadi, supervisi adalah tindakan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap aktifitas, kreatifitas, inovasi, kinerja orang-orang yang dipimpin dengan tujuan untuk mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut terhadap hasil penilaian. Supervisi akademik oleh kepala sekolah adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas pengajaran (Suhayati, I. Y. 2013) dan pembelajaran melalui bimbingan, monitoring, dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar (Suryana, C., & Iskandar, S. 2022) yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional guru (Priyambodo, P. 2023). Melalui supervisi akademik yang efektif, kepala sekolah dapat membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam praktik mengajar, memberikan umpan balik konstruktif (Syaripah, A. 2024), serta menyediakan dukungan yang dibutuhkan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut (Suwartini, E. A. 2017). Proses supervisi ini tidak hanya bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar pendidikan yang telah ditetapkan, tetapi juga untuk mendorong inovasi dan peningkatan kualitas pengajaran.

Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh Kepala Sekolah, pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan/administrasi, siswa dan masyarakat sekitar. Kredibilitas sekolah dimata masyarakat, akuntabilitas kinerja sekolah, dan kepuasan orang tua terhadap pelayanan sekolah harus terbentuk, sehingga membawa sekolah memiliki budaya sekolah yang tetap terjaga. Kebudayaan juga didefinisikan sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil kerja manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar (Koentjaraningrat, 2003: 72).

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru telah banyak dilakukan. Penelitian Raisal et al., (2022), dan Suminah & Roshayanti, (2020) membuktikan bahwa Supervisi akademik, yang didefinisikan sebagai upaya suportif kepala sekolah untuk membimbing dan membimbing guru guna meningkatkan kinerja secara efektif, berdampak signifikan terhadap kinerja guru dengan

mengoptimalkan proses pembelajaran di sekolah. Selain itu, Meidiana et al., (2020) dan Mutoharoh et al., (2023) juga membuktikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di berbagai lingkungan pendidikan, seperti SD, SMA, dan TK. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi manajerial dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu, supervisi akademik oleh kepala sekolah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja profesional guru, terutama di lingkungan pembelajaran online (Hilman, 2022). Lebih lanjut, interaksi antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Qomusuddin & Bunyamin, 2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara individu dan kolektif berdampak terhadap kinerja guru (Qomusuddin & Bunyamin, 2020). Motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru secara positif (Hartini et al., 2021). Motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru, baik secara individu maupun kolektif (Hartini et al., 2021).

Penelitian-penelitian tersebut telah menjelaskan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih dilakukan secara parsial belum secara bersamaan untuk menilai kontribusinya terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengungkap kesenjangan tersebut dengan berupaya mencari kontribusi dari setiap variabel terhadap kinerja guru.

## **Metode**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2008). Menurut eksplanasi atau tingkat penjelasannya termasuk penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Hubungan disini bersifat sebab akibat karena variabel independen sebagai variabel yang dipengaruhi dan pada proses penelitian kuantitatif ini dipilih variabel dengan asumsi bahwa setiap rang mempunyai kemampuan terbatas pada bidang tertentu dan suatu gejala tidak akan mengalami perubahan pada waktu tertentu. Penelitian kuantitatif ini bersifat linier.

Tempat penelitian adalah SMK Negeri 1 Saptosari yang berada di kecamatan Saptosari, kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan Data Guru SMKN sekecamatan Saptosari diketahui jumlah guru adalah 73. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana seluruh populasi guru di SMK Negeri 1 saptosari dijadikan sebagai sampel penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan jumlah guru 73 yang semuanya digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Metode dokumentasi hanya dipergunakan untuk memperoleh data jumlah guru. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto, 1991). Metode angket digunakan sebagai alat untuk mencari data tentang supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, kompetensi guru dan kinerja guru. Angket atau kuisisioner ini digunakan peneliti untuk mengukur kontribusi supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya sekolah ( $X_2$ ), kompetensi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Jenis angket angket dalam penelitian ini yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu kuisisioner yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga responden dalam memberikan jawaban tinggal memilih dengan membubuhkan *ceklist*( $\surd$ ).

Data diperoleh dengan metode angket dimana instrumen kinerja guru dengan jumlah 24 butir, supervisi akademik kepala sekolah 17 butir, budaya sekolah 17 butir dan kompetensi guru 23 butir. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan beberapa analisis yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan setelah itu uji hipotesis.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Data Penelitian**

Deskripsi Data Hasil Penelitian: 1) Kinerja guru. Data yang dikumpulkan dari 73 orang responden penelitian ini, untuk variable kinerja guru, diperoleh nilai terkecil 68; nilai terbesar 96; rentang 28; mean 83.01; median 84; modus 85; variansi 62.847; dan simpangan baku 7.298. Distribusi frekuensi variabel kinerja guru dibagi menjadi tiga kategori, rendah dengan jumlah 20 responden, sedang 27 orang, tinggi 26 orang. Terlihat bahwa kategori yang paling banyak adalah kategori tinggi dan sedang yang jumlahnya hampir sama. 2) Supervisi akademik kepala sekolah. Data yang dikumpulkan dari 73 orang responden penelitian ini dalam menjawab kuisisioner supervisi akademik kepala sekolah sebanyak 17 butir, diperoleh nilai terkecil 45; nilai terbesar 65; rentang 30; mean 53.99; median 54; modus 56; variansi 22.819; dan simpangan baku 4.77. Distribusi frekuensi variable supervisi akademik kepala sekolah dibagi menjadi tiga kategori, rendah dengan jumlah 24 orang, sedang 35 orang, tinggi 14 orang. Terlihat bahwa distribusi frekuensi motivasi belajar siswa dari penelitian ini yang paling banyak adalah kategori rendah, berikutnya sedang yang paling sedikit adalah tinggi. 3) Budaya sekolah. Data yang dikumpulkan dari 73 orang responden penelitian ini dalam menjawab kuisisioner budaya yang terdiri dari 17 butir, diperoleh nilai terkecil 45; nilai terbesar 67; rentang 22; mean 56.58; median 57; modus 53; variansi 28.748; dan simpangan baku 5.362. Distribusi frekuensi variabel budaya sekolah dibagi menjadi tiga kategori, rendah dengan jumlah 16 responden, sedang 33 orang dan tinggi jumlahnya

24 orang. 4) Kompetensi guru. Data yang dikumpulkan dari 73 orang responden penelitian ini dalam menjawab kuisisioner kompetensi guru sebanyak 23 butir, diperoleh nilai terkecil 63; nilai terbesar 91; rentang 28; mean 78.49; median 79; modus 76; variansi 33.781; dan simpangan baku 5,812. Distribusi frekuensi variabel kompetensi guru dibagi menjadi tiga kategori, rendah dengan jumlah 10 responden, sedang 39 orang, dan tinggi jumlahnya 24 orang. Terlihat bahwa distribusi frekuensi kompetensi guru dari penelitian ini yang paling banyak adalah kategori sedang, berikutnya tinggi dan yang paling sedikit adalah rendah.

## Regresi Ganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini adalah pengaruh dari supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri Saptosari, Gunungkidul.

**Tabel 1 Analisis Variansi Regresi Linear Berganda**

Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2947.283	3	982.428	42.966	0.000 <sup>a</sup>
	Residual	1577.703	69	22.865		
	Total	4524.986	72			

a. Predictors: (constant), Kompetensi Guru, Budaya Sekolah, Supervisi Akademik.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 1 diperoleh nilai probabilitas untuk F adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga berarti bahwa supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan karena  $0,000 < 0,005$ . Karena uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel bebas dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas maka disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh kinerja guru. Sehingga berdasarkan uji ini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## Sumbangan Prediktor

Berdasar table 2 dapat dijelaskan bahwa sumbangan efektif dari supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 11,8% dari total 63,6% yang merupakan total sumbangan dari ketiga prediktor tersebut. Atau nilai ini adalah 18,5% dari total sumbangan yang diberikan oleh ke tiga prediktor secara bersama-sama. Sedangkan sumbangan efektif dari budaya sekolah 22,0% atau sebanyak 34,7% dari total sumbangan ketiga prediktor dalam penelitian ini dijelaskan oleh faktor budaya

sekolah. Dan prediktor terakhir, kompetensi guru memberikan sumbangan efektif 29,8% atau sebesar 46,8% dari kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru.

**Tabel 2. Sumbangan Prediktor**

Prediktor	Sumbangan Relatif <i>SR</i> (%)	Sumbangan Efektif <i>SE</i> (%)
Supervisi Akademik ( $X_1$ )	18,5	11,8
Budaya Sekolah ( $X_2$ )	34,7	22,0
Kompetensi Guru ( $X_3$ )	46,8	29,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>63,6</b>

### **Korelasi Parsial**

Pada analisa yang sudah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa secara bersama-sama, supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru mempunyai hubungan yang nyata terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari. Apakah masing-masing variabel bebas tersebut juga mempunyai hubungan terhadap variabel bebasnya akan dilihat pada uji hipotesis berikut yang dilakukan secara terpisah.

**Tabel 3. Korelasi Parsial**

<i>Model</i>	<i>Zero Order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>	<i>Sig</i>
Supervisi akademik	0.603	0.246	0.150	0.039
Budaya Sekolah	0.686	0.455	0.302	0.000
Kompetensi Guru	0.689	0.689	0.328	0.000

Dependen Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 di atas maka hubungan antara variabel terikat kinerja guru terhadap masing-masing variabel bebas nya dapat dijelaskan sebagai berikut.

### **Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dari analisis koefisien korelasi parsial di atas diketahui supervisi akademik kepala sekolah nilai thitung 0,246, denga probabilitas (sig.) 0,039. Dikarenakan probabilitas kurang dari alpha 0,05 maka korelasi tersebut signifikan. Jadi terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan Y secara positif dan signifikan karena  $0,039 < 0,05$ . Dengan kata lain, supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Yang mempunyai arti bahwa semakin baik supervisi akademik kepala sekolah akan membuat kinerja guru juga semakin baik.

### **Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dari analisis koefisien korelasi parsial di atas diketahui budaya sekolah nilai thitung 0,455, denga probabilitas (sig.) 0,000. Dikarenakan probabilitas p kurang dari 0,05 maka korelasi tersebut signifikan. Jadi terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan Y secara positif dan signifikan karena  $0,000 < 0,05$ . Dengan kata lain, budaya sekolah



berpengaruh terhadap kinerja guru. Yang mempunyai arti bahwa semakin baik budaya sekolah akan membuat kinerja guru juga semakin baik.

## **Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Guru**

Dari analisis koefisien korelasi parsial di atas diketahui supervisi akademik kepala sekolah nilai  $t_{hitung}$  0.485, dengan probabilitas (sig.) 0,000. Dikarenakan probabilitas  $p$  kurang dari 0,05 maka korelasi tersebut signifikan. Jadi terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan  $Y$  secara positif dan signifikan karena  $0,000 < 0,05$ . Dengan kata lain, kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Yang mempunyai arti bahwa semakin baik kompetensi guru akan membuat kinerja guru juga semakin baik.

## **Pembahasan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saoptosari Gunungkidul.

Supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 11,8%. Hal ini mengidentifikasi bahwa supervise akademik kepala sekolah perlu ditingkatkan pelaksanaannya. Dari hasil analisis regresi ganda membuktikan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini tampak pada  $t_{hitung}$  sebesar 0,246 dan probabilitas sebesar 0,039. Sumbangan efektifitas supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 11,8%. Ini mengidentifikasi bahwa supervisi akademik kepala sekolah bersama-sama dengan variabel lain, variansi supervise akademik kepala sekolah dapat menjelaskan 11,8% kinerja guru. Pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru telah terbukti. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik dan meningkat supervisi akademik kepala sekolah maka semakin meningkat pula kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari.

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian Suradi, A. (2018) menyarankan agar kepala sekolah yang melakukan kegiatan supervisi akademik perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada dua faktor yang mempengaruhi supervisi akademik kepala sekolah yaitu faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung yaitu guru yang menjadi sasaran supervisi kepala sekolah bersikap kooperatif dan terbuka terhadap proses supervisi yang dilakukan oleh pengawas. Dan faktor penghambat pelaksanaan supervisi kepala sekolah yakni sempitnya alokasi waktu. Kepala sekolah yang akan melakukan supervisi akademik perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, sehingga supervisi akademik dapat berjalan dan berdampak pada kinerja guru.

Pengaruh lain dari kinerja guru adalah budaya sekolah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 22,0%. Hal ini mengidentifikasi bahwa budaya sekolah masih perlu ditingkatkan. Dari hasil analisis regresi ganda membuktikan bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari. Hal ini tampak pada  $t_{hitung}$  sebesar 0,455 dan probabilitas sebesar 0,000. Sumbangan efektifitas budaya sekolah sebesar 22,0% terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian Dahlan, M., et.al., (2020). Budaya sekolah meliputi kebiasaan yang sering dilakukan di sekolah, suasana sekolah, dan tata cara perilaku di sekolah. Setiap sekolah memiliki keunikan tersendiri, hal ini tercermin dari budaya sekolah (Kultur Sekolah) dari seluruh anggota masyarakat sekolah, baik itu melalui sistem ataupun tradisi yang dilaksanakan dan diwariskan secara turun temurun. Jadi peran kepala sekolah pada dasarnya harus menciptakan budaya bagaimana orang belajar dan bagaimana kita bisa membantu mereka belajar. Budaya sekolah sebagai keyakinan, kebijakan, norma, perilaku dan kebiasaan di dalam sekolah yang dapat dibentuk, diperkuat, dan dipelihara melalui pimpinan dan guru-guru di sekolah.

Kompetensi guru berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 29,8%. Hal ini mengidentifikasi bahwa kompetensi guru masih perlu ditingkatkan. Dari hasil analisis regresi ganda membuktikan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari. Hal ini tampak pada  $t_{hitung}$  sebesar 0,485 dan probabilitas sebesar 0,000. Sumbangan efektifitas kompetensi guru sebesar 29,8% terhadap kinerja guru.

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utamayang harus dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Oleh karena itu secara utuh sosok kompetensi guru meliputi 1) pengenalan peserta didik secara mendalam 2) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah 3) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan 3) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Sedangkan 36,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel variabel lain selain 3 variabel yang digunakan untuk meneliti pengaruh terhadap kinerja guru.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut : 1) Supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul, artinya setiap ada kenaikan variabel bebas menyebabkan kinerja guru semakin meningkat 2) Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul, artinya semakin baik pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru 3) Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul, artinya semakin baik budaya sekolah maka kinerja guru juga semakin baik 4) Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Saptosari Gunungkidul, artinya semakin tinggi kompetensi guru maka kinerja guru akan semakin tinggi.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pendekatan holistik yang melibatkan supervisi akademik yang efektif, pengembangan budaya sekolah yang positif, dan peningkatan kompetensi guru dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Kebijakan pendidikan harus dirancang dengan mempertimbangkan ketiga elemen ini sebagai pilar utama dalam strategi peningkatan mutu pendidikan. Saran untuk Penelitian mendatang yaitu penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti dengan memasukkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, seperti dukungan dari orang tua, keterlibatan komunitas, atau penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, akan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja guru. Kemudian, metode penelitian longitudinal dapat diterapkan untuk mengamati perubahan kinerja guru seiring waktu, serta bagaimana interaksi antara supervisi akademik, budaya sekolah, dan kompetensi guru berkembang dan mempengaruhi kinerja dalam jangka panjang. Penelitian longitudinal ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika perubahan dalam pendidikan.

## Daftar Pustaka

- Akram, M., Munir, F., & Bilal, A. (2021). Effect of teacher performance evaluation on school effectiveness. *Sir Syed Journal of Education & Social Research (Sjesr)*, 4(1), 431-439. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021\(431-439\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021(431-439))
- Arikunto, A. dan Yuliana, L. (2009), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media
- Bukhari, S. and Akhter, N. (2022). Workplace bullying in relation to teacher's performance at the university level. *Statistics Computing and*

- Interdisciplinary Research, 4(1), 131-146.  
<https://doi.org/10.52700/scir.v4i1.109>
- Da'i, W. (2009). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru SD negeri kecamatan kersana kabupateb brebes. *Jurnal Penelitian Pendidikan (JPP). Universitas Negeri Semarang*.
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh budaya sekolah dan diklat terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218-225.  
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>
- Daryanto, (2015), *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Gava Media, Yogyakarta
- De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah, terhadap kinerja guru di SMK ICB cinta niaga kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17402>
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204-215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Irwanto, I. (2020). Model pembelajaran pendidikan vokasional yang efektif di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Taman Vokasi*, 8(1), 46-53.  
<https://doi.org/10.30738/jtv.v8i1.7265>
- Jazifah, N., Mulyadi, dan Septiart, S.W. (2015). Analisis implementasi pendidikan berbasis budaya pada lembaga pendidikan non formal di daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. 8 (2), 28-38.  
<https://doi.org/10.21831/jpipfip.v8i2.8271>
- Kasman, K. and Lubis, S. (2022). Teachers' performance evaluation instrument designs in the implementation of the new learning paradigm of the merdeka curriculum. *Jurnal Kependidikan Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan Pengajaran Dan Pembelajaran*, 8(3), 760.  
<https://doi.org/10.33394/jk.v8i3.5674>
- Koentjaraningrat, (2003). *Pengantar ilmu antropologi*. Jakarta: Jakarta Cipta
- Kotherja, O. and Hamzallari, B. (2022). The influence of socio-demographic variables on teachers' job performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2511-2522. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7645>
- Larasati, E., Karnati, N., & Muhab, S. (2022). The effect of servant leadership, compensation, professional development on the performance of state elementary school teachers in west jakarta. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(3), 260-270.  
<https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i3.220>
- Mulyasa, E. (2004), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Pandipa, A. K. H. (2020). Kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1-9. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1147>
- Priajana, N. (2017). Continuing professional development activities for english teachers. *Elt Echo the Journal of English Language Teaching in Foreign Language Context*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.24235/eltecho.v2i1.1592>
- Priyambodo, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Tirai: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 34-58.
- Purfitasari, S., Prihatin, T., & Mulyono, S. (2020). Teacher supervision models for answering educational challenges in the era of disruption.. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.089>
- Riani, S. and Ain, S. (2022). The role of school principal in implementing education quality management. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 6(2), 204-211. <https://doi.org/10.23887/jisd.v6i2.45216>
- Roberts, D., Brown, A., & Edwards, L. (2015). Participatory action research in two primary schools in a rural tanzanian village: an exploration of factors to cultivate changes in teaching and learning. *Educational Action Research*, 23(3), 366-382. <https://doi.org/10.1080/09650792.2015.1009925>
- Septia CN, Komang. (2016). Pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja. *EJurnal. Universitas Pendidikan Ganesha*. 7(2), 1-12. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1147>
- Sholeh, M., Jannah, R., Khairunnisa, K., Kholis, N., & Tosson, G. (2021). Human resource management in improving the quality of teachers in indonesian islamic primary education institutions. *Al-Bidayah Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 13(1), 21-36. <https://doi.org/10.14421/al-bidayah.v13i1.628>
- Stronge, J. (2006). Teacher evaluation and school improvement: improving the educational landscape1., 2-24. <https://doi.org/10.4135/9781412990202.d4>
- Sugiyono, (2012). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suhayati, I. Y. (2013). Supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v17i1.6435>
- Sulistyarini, A.T. dan Rosidah, (2003). *Manajemen sumber daya manusia (konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suradi, A. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar Negeri 79 Kota

Bengkulu. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 5(1), 13-29.  
<https://doi.org/10.24252/auladuna.v5i1a2.2018>

Suriyadi, S., Siregar, N., Harahap, M., & Mesiono, M. (2022). Ability leadership in islamic educational institutions. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6727-6738. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2284>

Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal basicedu*, 6(4), 7317-7326. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3485>

Suwartini, E. A. (2017). Supervisi akademik kepala sekolah, profesionalisme guru dan mutu pendidikan. *Jurnal administrasi pendidikan*, 24(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v24i2.8294>

Syaripah, A. (2024). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dasar Qad Aflaha Islamic School Kota Palembang. *UNISAN JURNAL*, 3(1), 906-914.

Wenno, I. (2016). Effect of principal managerial leadership and compensation towards physics teacher performance in senior high school in baguala district-ambon. *International Education Studies*, 10(1), 233. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n1p233>