



**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SUPERVISI
AKADEMIK, IKLIM KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU**

Diterima: 5 Maret 2023; Direvisi: 10 Mei 2023; Disetujui: 15 Juni 2023
Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1846

L. Yuliani¹, A.A.G. Agung², I.M. Yudana³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
e-mail: yuliani.pd@undiksha.ac.id, agung2056@undiksha.ac.id, made.yudana@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mendeskripsikan besarnya kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt, 2) mendeskripsikan besarnya kontribusi yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt, 3) mendeskripsikan besarnya kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt, 4) mendeskripsikan besarnya kontribusi yang budaya organisasional sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt, 5) mendeskripsikan besarnya kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasional sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan rancangan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 61 orang. Sampel penelitian penelitian ini menggunakan formula Kreje dan Morgan berjumlah 52 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tentang variabel kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, iklim kerja, budaya organisasional terhadap prestasi kerja guru. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar 18,02%, (2) terdapat kontribusi supervisi akademik terhadap prestasi kerja guru sebesar 12,39%, (3) terdapat kontribusi iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 14,22%, (4) terdapat kontribusi budaya organisasional terhadap prestasi kerja guru sebesar 7,45%, dan (5) terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, iklim kerja, budaya organisasional secara bersamasama terhadap prestasi kerja guru sebesar 52,08%.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; supervisi akademik; iklim kerja, budaya organisasional; kinerja guru.

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the variable contribution of transformational leadership, academic supervision, work climate, and organizational culture to teacher performance at SMK Negeri 1 Seririt. This type of research is ex post facto with a multiple linear regression analysis design. The population in this study was 61 people. The research sample for this study was 52 people. Collecting data using a questionnaire about the variables of transformational leadership, academic supervision, work climate, and organizational culture on teacher performance. The results showed that: (1) there was a significant contribution of the principal's transformational leadership to teacher performance of 18.02%; (2) there was a significant contribution of academic supervision to teacher performance of 12.39%; (3) there was a significant contribution of work climate to teacher performance of 14.22%; (4) there was a significant contribution of organizational culture to teacher performance of 7.45%; and (5) there was a significant contribution of transformational leadership,

academic supervision, work climate, and organizational culture together to teacher performance of 52.08%.

Keywords: *transformational leadership; academic supervision; work climate; organizational culture; teacher performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan manusia untuk mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran atau cara lain yang diakui masyarakat. Pendidikan juga bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan perkembangan zaman. Perkembangan zaman selalu memunculkan tantangan-tantangan baru yang tidak dapat diramalkan sebelumnya (Danim, 2018). Sebagai konsekuensi logis dari hal tersebut, pendidikan selalu dihadapkan pada masalah-masalah baru seperti: pemerataan pendidikan, kualitas pendidikan, efisiensi dalam pendidikan, relevansi pendidikan dengan tuntutan pasar kerja, dan lain sebagainya. Di samping itu pendidikan sering dihadapkan pada masalah aktual, seperti: pencapaian sasaran, kurikulum, peranan guru, pendayagunaan teknologi pendidikan, dan masalah aktual lainnya (Danim, 2018). Dalam kenyataan sejarah, sistem penyelenggaraan dan hasil pendidikan sebagai proses pembinaan terhadap anak-anak bangsa masih sangat memprihatinkan. Perkembangan kehidupan masyarakat masih ditandai dengan berbagai ketimpangan moral, akhlak, masalah sosial ekonomi, politik dan jati diri sebagai bangsa.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan kita belum mampu untuk membangun manusia dan masyarakat Indonesia sebagaimana yang diharapkan. Bahri (2014), berpendapat bahwa rendahnya kualitas pendidikan antara lain meliputi: (1) kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan pendidik tidak mencapai target (2) kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup (*life skill*) yang dimiliki oleh setiap siswa sebagai peserta didik dan sasaran utama dari proses pembelajaran yang dilakukan, dan (3) rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa sebagai kemampuan dasar yang harus dikuasai dalam upaya menguasai teknologi dalam pembelajaran.

Dalam konteks reformasi pendidikan, ada tiga tantangan besar dalam pelaksanaan pendidikan ke depan, yaitu: (1) dampak dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan di bidang pendidikan yang telah dicapai selama ini, (2) untuk mengantisipasi derasnya arus globalisasi, dunia pendidikan dituntut untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten serta mampu bersaing dalam pasar kerja global. Disamping tantangan seperti tersebut di atas, pendidikan nasional masih dihadapkan pada beberapa masalah, antara lain: (1) rendahnya pemerataan dalam memperoleh pendidikan, (2) rendahnya kualitas dan relevansi dari output pendidikan dengan tuntutan dunia kerja, (3) lemahnya sistem pengelolaan manajemen pendidikan, dan (4) belum terwujudnya kemandirian dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi di kalangan akademisi.

Secara empiris, beberapa permasalahan tersebut antara lain dipicu oleh rendahnya sistem pengelolaan pendidikan di sekolah sebagai penentu keberhasilan siswa dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini merupakan masalah yang dihadapi secara langsung di lapangan. Berdasarkan pengamatan ternyata masih terlihat keberadaan guru yang belum sesuai dengan harapan, antara lain: (1) rendahnya kedisiplinan untuk hadir ke sekolah maupun ke kelas, (2) sering terlambat mengajar ke kelas dan meninggalkan kelas mendahului waktu berakhirnya pelajaran, (3) kurang peka dan tidak peduli akan perubahan maupun pembaharuan dalam dunia pendidikan, (4) bersikap acuh tak acuh dan tidak suka membimbing siswa, (5) tidak mampu memikirkan perbaikan-perbaikan yang harus dilakukan, (6) tidak mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan, (7) menjalankan tugas hanya sampai batas minimal, (8) cepat puas hanya dengan melakukan tugas rutin dari hari ke hari, dan sebagainya.

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemegang kendali operasional sekolah. Gunawan (2012), mengatakan bahwa faktor

kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahannya. Makin efektif kepemimpinan seseorang, maka makin tinggi pula kinerja bawahannya, atau sebaliknya. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai kepala lembaga akan mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas. Secara teoritis, efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi untuk menggerakkan guru secara optimal dari berbagai dimensi yang sering terabaikan oleh berbagai pihak.

Hasil pengamatan dari beberapa pakar, justru kelemahan organisasi terletak pada faktor gaya kepemimpinan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah sering menjadi masalah yang dapat menghambat terbentuknya prestasi kerja yang optimal dari sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal. Secara empiris gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas belum teridentifikasi dengan baik, ada yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif, ada yang memiliki gaya kepemimpinan cukup efektif, ada pula yang memiliki gaya kepemimpinan kurang efektif. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh dalam pengelolaan pendidikan di sekolah yang dipimpin dan merupakan salah satu kekuatan efektif dalam menghadapi perubahan dan perbaikan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan formal seperti sekolah menengah sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.

Rendahnya frekuensi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat memicu terbentuknya budaya asal-asalan di kalangan guru. Guru yang mengajar asal-asalan dapat membawa figur seorang guru semakin jauh dari profesional. Hal ini akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan sekaligus bermuara pada rendahnya kualitas pembelajaran di sekolah. Dalam melakukan supervisi kepala sekolah sering menyudutkan guru yang disupervisi, tanpa ingin tahu masalah yang sedang dihadapi oleh guru yang bersangkutan. Kenyataan lain dilapangan juga menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang melakukan pengawasan optimal terhadap dimensi administrasi maupun pada dimensi akademis/ pembelajaran. Guru-guru jarang mendapat pembinaan akademis yang menyangkut pendekatan maupun metode pembelajaran dan pelayanan yang diberikan kepada siswa, termasuk juga jarang melakukan kegiatan observasi kelas. Secara empirik, kepala sekolah sering memberikan penekanan pada guru agar semua kelengkapan administrasi mengajar guru dapat diselesaikan sebelum pengawas mengadakan supervisi ke sekolah.

Hal ini menimbulkan sikap guru lebih mengutamakan penyelesaian administrasi daripada pelaksanaan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Pengawas yang datang ke sekolah jarang dapat mengamati kegiatan guru dalam kelas karena tugas tersebut merupakan bagian dari supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, namun dalam kenyataan jarang juga dapat dilakukan karena kepala sekolah harus mendahulukan tugas lain yang lebih mendesak. Secara empirik di lapangan juga ditemui adanya kecenderungan kepala sekolah masih belum mampu untuk mengarahkan, membimbing, dan mengawasi guru dalam menjalankan tugas melalui kegiatan supervisi akademik secara konsisten dan berkesinambungan. Di samping itu belum nampak adanya keberanian kepala sekolah dalam bertindak tegas untuk membina guru-guru yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan pengamatan hasil kegiatan supervisi khususnya di bidang akademik oleh kepala sekolah masih tergolong rendah. Pelaksanaan supervisi sebagai tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dari segi periode pelaksanaan, sasaran, dan fokus supervisi belum optimal dilakukan. Kesibukan seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari kadang-kadang melupakan fungsinya sebagai penyelia (supervisor). Kalaupun seorang kepala sekolah melakukan supervisi, namun pelaksanaan supervisi yang dilakukan belum nampak jelas pada usaha untuk mendapatkan personil yang cakap dan terampil sehingga mampu bekerja dan mengembangkan kecakapan serta kemampuannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal sesuai harapan lembaga.

Demikian pula halnya dengan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah belum menunjukkan aktivitas yang optimal. Kepala sekolah mempercayakan semua pelaksanaan pembelajaran kepada guru-guru mata pelajaran di bawah koordinasi wakil kepala sekolah, tanpa adanya kegiatan supervisi yang konsisten dan

berkesinambungan dari kepala sekolah. Hal ini akan berdampak pada ketidaktahuan guru akan kesalahan atau kelemahan yang dilakukan dan berasumsi bahwa semua yang dilakukan selama ini sudah sempurna. Secara teoretis, supervisi dalam konteks yang lebih luas juga dapat mempengaruhi kompleksitas dari budaya organisasional suatu organisasi.

Disiplin kerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja guru. Iklim kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Frederickson (dalam Daryanto, 2005) membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan jelas antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Khususnya ditemukan bahwa iklim yang lebih konsultatif, terbuka dan mementingkan pekerja biasanya dihubungkan dengan sikap kerja yang lebih positif. Sedangkan ahli lain menemukan bahwa iklim organisasi yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan bukan hanya menjurus pada produktivitas yang rendah, tetapi juga menghasilkan sedikit sekali kepuasan dan kreativitas serta menumbuhkan sikap negatif terhadap kelompok kerja. Di lain pihak iklim yang bersifat hubungan atarpribadi atau kekeluargaan yang baik antara para pekerja, biasanya akan menjurus pada kepuasan kerja yang tinggi, sikap positif terhadap kelompok kerja, tingkah laku kreatif yang cukup besar. Lebih lanjut faktor iklim kerja menurut Steers (dalam Daryanto, 2005) mempengaruhi keefektifan organisasi, seperti segi-segi keefektifan ialah kepuasan kerja, kinerja, keterikatan organisasi, dan sebagainya. Hubungan positif antara iklim organisasi dengan prestasi belajar kemudian menggambarkan betapa pentingnya iklim organisasi (termasuk sekolah) sebagai salah satu variabel yang diperlukan untuk hasil-hasil belajar siswa.

Hal ini disebabkan karena budaya organisasional organisasi merupakan norma dan nilai-nilai yang mampu mengarahkan perilaku anggota organisasi ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya, terutama dalam hal: (1) sensitivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan tenaga kerja, (2) kebebasan atau ketertarikan para anggota untuk memberikan ide-ide baru, (3) kemauan untuk menerima resiko yang mungkin terjadi, dan (4) keterbukaan untuk melakukan komunikasi secara bebas dan bertanggung jawab (Luthans, 2006). Menurut Stoner (2012) budaya organisasional yang permisif atau terbuka akan memberi dorongan seseorang untuk menjajaki gagasan-gagasan dan cara-cara baru untuk mengerjakan sesuatu. Budaya organisasional organisasi sekolah yang kondusif akan memberi peluang dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi dari guru sebagai anggota organisasi sekolah untuk melakukan inovasi lebih bebas dalam mencari cara-cara baru dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Budaya organisasional organisasi yang memadai akan mendukung terciptanya peningkatan prestasi kerja guru secara signifikan (Stoner, 2012). Sebaliknya, budaya organisasional organisasi yang kurang mendukung sebagai akibat tidak adanya dukungan yang memuaskan terhadap guru berdampak terhadap kinerja guru yang tidak sesuai dengan harapan sekolah. Sebagai akibat dari hal tersebut, banyak guru yang melakukan hal-hal di luar bidang pekerjaannya sebagai guru yang profesional sehingga prestasi guru juga menurun (Stoner, 2012).

Secara empiris, budaya organisasional organisasi sekolah menengah yang kurang kondusif, sebagai akibat kurangnya dukungan kepala sekolah dan warga sekolah lainnya. Hal ini merupakan salah satu penyebab rendahnya prestasi kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Di samping itu, kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang sering membuat guru tidak dapat beraktivitas optimal sehingga dapat memicu rendahnya prestasi kerja guru dalam menjalankan fungsi edukatif. Pengamatan selama ini, menunjukkan bahwa budaya organisasional organisasi, menunjukkan hal yang biasa-biasa saja, tidak terlalu baik dan tidak terlalu jelek. Belum nampak adanya penurunan atau peningkatan prestasi kerja guru akibat budaya organisasional organisasi sekolah yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena budaya organisasional organisasi belum teridentifikasi dengan baik, sehingga semua nampak berjalan normal. Berdasarkan artikel dari Harsono et al., (2021), bahwa hasil penelitian menunjukkan supervisi akademik dan budaya sekolah baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SMPN 7 Balikpapan sebesar 87.8% dan sisanya 22.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

terdeteksi. Hasil penelitian Angga & Wiyasa (2021), 1) Kepemimpin kepala sekolah berkontribusi sebesar 43,95% terhadap kinerja guru, 2) Iklim kerja berkontribusi sebesar 33,49% terhadap kinerja guru, 3) Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 77.44%. Jadi kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas mendasari peneliti untuk meneliti tentang kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasional sekolah, terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt.

METODE

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Seririt yang beralamat Jl. Kembang Tebel, Lokapaksa, Seririt, Kec. Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali 81153. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional. Termasuk dalam penelitian *ex-post facto* karena variabel bebas dalam penelitian ini telah terjadi atau tidak dapat dimanipulasi. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 61 orang. Sampel penelitian penelitian ini menggunakan formula Kreje dan Morgan berjumlah 52 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tentang variabel kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, iklim kerja, budaya organisasional terhadap prestasi kerja guru. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dimaksud adalah menyangkut kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), supervisi akademik kepala sekolah (X2), iklim kerja (X3), budaya organisasional sekolah (X4), dan prestasi kerja guru (Y) di SMK Negeri 1 Seririt. Deskripsi data kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), supervisi akademik kepala sekolah (X2), iklim kerja (X3), budaya organisasional sekolah (X4), dan prestasi kerja guru (Y) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), supervisi akademik kepala sekolah (X2), iklim kerja (X3), budaya organisasional sekolah (X4), dan prestasi kerja guru (Y)

Statistik	X1	X2	X3	X4	Y
Rata-rata	178,1154	164,2692	140,5962	189,2692	163,8846
Median	177,50	171,50	140,00	184,00	160,00
Modus	180	180	165	184	160
Standar Deviasi	25,85909	21,03509	20,97642	28,62819	24,25490
Varians	668,692	442,475	440,010	819,573	588,300
Rentang	86,00	69,00	66,00	89,00	81,00
Skor Minimum	130	119	99	141	119
Skor Maksimum	216	188	165	230	200

Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi akademik, komitmen, motivasi kerja terhadap kinerja guru masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan teknik analisis regresi sederhana sedangkan untuk menguji hipotesis keempat digunakan teknik analisis regresi berganda menggunakan program *SPSS 16.00 for windows* kemudian dilanjutkan dengan uji determinan. Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis seperti disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Data Korelasi Antar Variabel

Hubungan Variabel	Persamaan Garis Regresi	t_{hit}	R_y	R_y^2	Koefisien Parsial	SE%	Ket
X ₁ dengan Y	$\hat{Y} = 83,841 + 0,449 X_1$	3,860	0,479	0,230	0,384	18,02	Sig

Hubungan Variabel	Persamaan Garis Regresi	t _{hit}	R _y	R _y ²	Koefisien Parsial	SE%	Ket
X ₂ dengan Y	$\hat{Y} = 66,678 + 0,592X_2$	4,228	0,513	0,263	0,307	12,39	Sig
X ₃ dengan Y	$\hat{Y} = 101,385 + 0,445X_3$	2,945	0,384	0,148	0,333	14,22	Sig
X ₄ dengan Y	$\hat{Y} = 58,874 + 0,555X_4$	6,127	0,655	0,429	0,481	7,45	Sig
X ₁ , X ₂ , X ₃ dan X ₄ dengan Y	$\hat{Y} = 7,575 + 0,333X_1 + 0,256X_2 + 0,361X_3 + 0,083X_4$	-	0,722	0,521	-	52,10	Sig
Keterangan	Signifikan dan linier	-					

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt melalui persamaan garis regresi $Y = 83,841 + 0,449 X_1$ dengan $t_{hitung} = 3,860$ dengan nilai probabilitas (p) 0.00 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt sebesar 0,479. Hal ini berarti makin tinggi nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, makin tinggi pula prestasi kerja guru. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dipakai sebagai predictor prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berfungsi determinan terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt. Sumbangan efektif (SE) variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt sebesar 18,02%. Secara teoretis, hasil penelitian ini sesuai dengan Burns (dalam Hartanto, 2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya mengarah pada terjadinya proses pertukaran nilai dengan kemauan atau keinginan bawahan seperti pada kepemimpinan transaksional, tetapi lebih mengarahkan bawahan ke arah yang benar serta ke arah moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan yang terjadi dalam organisasi serta membutuhkan tindakan nyata dalam memotivasi bawahan agar bersedia bekerja demi tujuan yang dianggap melampaui kepentingan pribadi pada saat itu.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dengan ciri utama berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh guru dan pegawai selaku bawahan untuk mendukung visi dan tujuan sekolah. Melalui kegiatan mentransformasikan nilai-nilai yang dianut tersebut, diharapkan tercipta hubungan baik antar guru, antar pegawai dan antar warga sekolah lainnya, sehingga tercipta iklim saling percaya diantara mereka. Dalam kerangka berpikir dirumuskan bahwa gaya kepemimpinan sangat menentukan berhasil atau gagalnya seorang pemimpin dalam mengelola organisasi atau institusi tertentu termasuk lembaga sekolah.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan pada lembaga sekolah, maka guru sebagai bawahan akan merasa tergerakkan, terpengaruhi, termotivasi, terarahkan, dan terbimbing dalam menjalankan tugas. Berdasarkan pemaparan tersebut di atas dapat diduga bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru sekolah.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Prijatna (2020), Hal ini terbukti dari hasil penelitiannya menemukan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah dari indikator kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori baik, (2) motivasi kerja dari indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori cukup baik, (3) disiplin kerja dari indikator ketepatan waktu, kesadaran

dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori cukup baik, (4) kinerja guru SMP Negeri 1 Cisarua dari indikator mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi sesuai dengan pengolahan data berada pada kategori cukup baik, (5) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung termasuk besar, (6) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar, (7) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar, dan (8) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sangat besar.

Demikian halnya dengan kepala sekolah yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru. Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam pengelolaan lembaga sekolah akan menjadi kebanggaan bagi guru-guru yang menjadi bawahannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja guru dan bermuara pada prestasi kerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa teori yang dirumuskan oleh beberapa ahli yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil temuan beberapa peneliti sebelumnya yang digunakan sebagai landasan dan alur berpikir serta temuan empirik peneliti dalam penelitian ini.

Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt melalui persamaan garis regresi $Y = 66,678 + 0,592X_2$ dengan $t_{hitung} = 4,228$ dengan nilai probabilitas (p) 0.00 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt sebesar 0,513. Hal ini berarti makin tinggi nilai supervisi akademik kepala sekolah, makin tinggi pula prestasi kerja guru. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa supervisi akademik kepala sekolah dapat dipakai sebagai predictor prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt atau dengan kata lain bahwa supervisi akademik kepala sekolah berfungsi determinan terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt. Sumbangan efektif (SE) variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt sebesar 12,39%. Secara teoretis, hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Yudana (2019), yang menyatakan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan orientasinya pada masalah akademik yang melingkupi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar. Pada intinya, supervisi akademik dilaksanakan sebagai bentuk bantuan bagaimana meningkatkan kualitas pembelajaran yang dikembangkan oleh guru selaras dengan misi *how improve teachers do their job better*.

Secara konseptual supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan demikian esensi supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalitasnya. Untuk mencapai hal tersebut penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak dapat dihindarkan. Dengan demikian supervisi akademik seharusnya diawali dengan proses penilaian kemampuan guru, sehingga dapat ditetapkan aspek-aspek mana dari kompetensi yang perlu dikembangkan dan bagaimana cara mengembangkannya.

Secara teoretis, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Arikunto & Jabar (2014), yang menyatakan bahwa kegiatan supervisi akademik adalah kegiatan pembinaan yang dilakukan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajaran yang diampu dapat meningkat. Dalam pelaksanaannya, kegiatan supervisi akademik mengandung unsur pembinaan agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya dan bukan semata mata mencari kesalahan sehingga dapat diberitahukan hal-hal yang perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, supervisi berarti melihat dari atas. Dengan pengertian itulah supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan diatas atau lebih tinggi

dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru sehingga prestasi kerja guru akan meningkat.

Dalam kerangka berpikir juga diperkirakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah adalah pembinaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru selaku bawahan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan tugas dan fungsi sebagai guru dalam bidang pembelajaran di sekolah. Fungsi dari supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, antara lain; (1) mengkoordinasikan semua usaha sekolah, (2) melengkapi supervisi akademik sekolah, (3) memperluas pengalaman kepala sekolah dalam melakukan pembinaan dan pengawasan, (4) menstimulasi usaha-usaha yang kreatif dari berbagai pihak, (5) memberikan fasilitas dan penilaian secara terus menerus, (6) menganalisa situasi belajar dan mengajar di lingkungan sekolah, (7) memberikan pengetahuan dan skill kepada guru dan pegawai di sekolah, dan (8) mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru. Apabila supervisi akademik benar-benar positif sering dilakukan, maka guru akan berusaha keras untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan sebagai salah satu ciri dari guru yang profesional. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diduga bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Astawa (2016), melakukan penelitian tentang "Hubungan Antara Pelaksanaan Supervisi Pendidikan dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri Di Kabupaten Jembrana". Kualitas dan konsistensi pelaksanaan supervisi pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja guru. Pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah secara konsisten dan berkualitas dapat meningkatkan kesiapan guru dalam pelaksanaan belajar mengajar sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sekaligus prestasi guru dalam menjalankan tugas mengajar.

Esensi dari pelaksanaan supervisi yang konsisten dan berkualitas dari kepala sekolah dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja guru dalam mempersiapkan segala sesuatu terkait dengan tanggung jawabnya dalam mengajar. Dengan konsistennya pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah pekerjaan guru akan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu serta memenuhi kualitas dan kuantitas yang dituntut. Dengan demikian prestasi kerja guru juga akan meningkat. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa teori yang dirumuskan oleh beberapa ahli yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil temuan beberapa peneliti sebelumnya yang digunakan sebagai landasan dan alur berpikir serta temuan empirik peneliti dalam penelitian ini.

Kontribusi Iklim Kerja Guru (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt melalui persamaan garis regresi $Y = 101,385 + 0,445X_3$ dengan $t_{hitung} = 2,945$ dengan nilai probabilitas (p) $0,00$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara iklim kerja guru terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt sebesar $0,384$. Hal ini berarti makin tinggi nilai iklim kerja guru, makin tinggi pula prestasi kerja guru. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa iklim kerja dapat dipakai sebagai predictor prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt atau dengan kata lain bahwa iklim kerja berfungsi determinan terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt. Sumbangan efektif (SE) variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt sebesar $14,22\%$. Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Santiari et al. (2020) yang menyatakan bahwa iklim kerja sekolah merupakan hibungan faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Lebih lanjut dikatakan iklim kerja sekolah berhubungan erat dengan proses belajar, sikap, moral, kesehatan, mental, produktivitas sumber daya manusia, perasaan percaya diri, dan terjadinya perubahan atau pembaharuan dalam lingkungan sekolah.

Menurut Herzberg sebagaimana dikutip oleh Hersey & H (1986) aktivitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung, serta memungkinkan aktifitas terlaksana. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja atau iklim kerja pada suatu organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan atau iklim kerja yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan yang kurang serasi antar seorang pekerja dengan pekerja lainnya akan ikut menyebabkan kinerja atau produktifitas kerja yang buruk. Hal senada disampaikan oleh Atmodiwiro (2000) bahwa penciptaan iklim kerja merupakan salah satu pelaksanaan teknik manajemen yang berupaya untuk meningkatkan kinerja atau produktifitas kerja.

Iklim-iklim kerja sekolah dapat digolongkan sebagai berikut (1) iklim terbuka, yang melukiskan organisasi penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, (2) iklim bebas, melukiskan suasana organisasi, dimana tindakan kepeimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok. Pemimpin sedikit melakukan pengawasan, (3) iklim terkontrol, bercirikan interpersonal dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan, (4) iklim familiar adalah suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol, (5) iklim keayahan (*paternal climate*) bercirikan kepala sekolah yang biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari orang-orang yang dipimpinnya, dan (6) iklim tertutup, dimana para anggota bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju dan semangat kerja kelompok rendah. Iklim kerja berarti suasana yang terjadi di dalam sekolah mempengaruhi kinerja guru atau produktivitas guru. Semakin kondusif iklim kerja maka kinerja guru semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Pengukuran terhadap iklim kerja akan dilakukan melalui penilaian guru terhadap suasana tempat dimana ia bekerja, yang dilihat dipikirkan dan dirasakannya.

Kontribusi Budaya organisasional Guru (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasional terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt melalui persamaan garis regresi $Y = 58,874 + 0,555X$ dengan $t_{hitung} = 6,127$ dengan nilai probabilitas (p) 0.00 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasional terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt sebesar 0,513. Hal ini berarti makin tinggi nilai budaya organisasional, makin tinggi pula prestasi kerja guru. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa budaya organisasional dapat dipakai sebagai predictor prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Seririt atau dengan kata lain bahwa budaya organisasional berfungsi determinan terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt. Sumbangan efektif (SE) variabel budaya organisasional terhadap prestasi kerja SMK Negeri 1 Seririt sebesar 7,45%. Secara teoretis, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mahayasa (2018), yang menyatakan bahwa kebudayaan merupakan keseluruhan upaya dan pemikiran manusia yang dibiasakan melalui proses belajar, termasuk di dalamnya hasil-hasil dari upaya dan pemikiran tersebut. Sehubungan dengan lembaga sekolah, budaya sekolah adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam sekolah yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya atau warga sekolah untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

Penerapan budaya organisasional sekolah yang tepat dan sesuai dengan karakteristik, situasi dan kondisi lembaga sekolah dapat mengayomi warga sekolah dari berbagai situasi yang mempengaruhi pikiran, asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang ada pada diri masing-masing warga sekolah. Sebaliknya, penerapan budaya sekolah yang kurang tepat atau tidak sesuai dengan karakteristik, situasi dan kondisi lembaga sekolah, dapat mempengaruhi pemikiran masing-masing individu ke arah pikiran negatif. Hal ini akan berdampak pada tinggi atau rendahnya prestasi kerja guru di lembaga sekolah tersebut. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil temuan empirik di lapangan dan

kerangka berpikir bahwa hubungan antara budaya organisasional sekolah dengan sukses atau gagalnya guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu lembaga sekolah diyakini memiliki kaitan yang sangat erat. Hal ini merupakan pandangan para ilmuwan, perilaku organisasi, pakar manajemen serta sejumlah peneliti akuntansi manajemen lain. Budaya organisasional diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasional organisasi dapat mendorong organisasi tersebut untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Peran strategis budaya organisasional organisasi tersebut kurang disadari dan dipahami oleh sebagian besar pelaku organisasi di Indonesia, terutama principal dan agent yang dipercaya untuk mengelola organisasi.

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X1), Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2), Iklim Kerja (X3), Budaya Organisasional (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan atas uji hipotesis kelima menyatakan bahwa “terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja guru dan budaya organisasional guru terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt”. Dari hasil perhitungan regresi ganda Y atas X1, X2, X3 dan X4 diperoleh persamaan regresi $Y = 7,575 + 0,333X1 + 0,256X2 + 0,361X3 + 0,083X4$ dengan $F_{hitung} = 12,794 > F_{tabel} (\alpha=0,05) = 2,55$ dan signifikansi (sig) = $0,000 < 0,05$. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , hal ini berarti signifikan dan linier.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat dikatakan bahwa kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja guru dan budaya organisasional guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt dengan koefisien korelasi sebesar 0,722 dan kontribusi sebesar 52,08%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja guru dan budaya organisasional guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt” ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan “terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja guru dan budaya organisasional guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt” diterima.

Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja guru dan budaya organisasional guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt adalah sebesar 52,08%. Hal ini mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja guru dan budaya organisasional guru secara bersama-sama dapat dipakai sebagai prediktor dari tinggi atau rendahnya prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa tinggi atau rendahnya prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja guru dan budaya organisasional secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan empirik di lapangan dan kerangka berpikir bahwa interaksi antara bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasional sekolah secara bersama-sama dapat meningkatkan semangat dan prestasi guru dalam menjalankan tugas sehingga guru terus berupaya untuk memperbaiki kesalahan dan kelemahan yang dialami sehingga prestasi kerja guru juga meningkat. Sebaliknya, rendahnya kemampuan kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional, kurang baik atau kurang konsistennya kegiatan supervisi akademik kepala sekolah, kurang dijaganya iklim kerja dan kurang tepatnya budaya organisasional yang diterapkan sekolah dalam mendukung operasional sekolah, maka prestasi kerja guru juga akan rendah.

Prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt yang berada dalam kategori sangat baik merupakan akibat logis dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi

akademik kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasional sekolah. Ketepatan kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dalam mengelola lembaga sekolah dapat memotivasi guru untuk bekerja atau bertugas dengan baik. Hal ini dapat dipastikan dapat meningkatkan prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas. Konsistensi kepala sekolah dalam menjalankan supervisi akademik sudah menandakan adanya pembinaan yang konsisten kepada guru-guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, hal ini dengan sendirinya akan meningkatkan kemampuan dan semangat guru dalam menjalankan tugas yang bermuara pada meningkatnya prestasi kerja guru.

Terciptanya suasana iklim kerja yang nyaman sangat mempengaruhi prestasi kerja guru. Iklim yang nyaman, tenang dapat memberikan ketenangan bagi guru untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan dirinya. Prestasi guru akan meningkat apabila sekolah memiliki suasana yang aman, nyaman dan positif. Ketepatan kepala sekolah dalam memilih dan menerapkan budaya organisasional sesuai dengan karakteristik guru dan warga sekolah lain dapat mendukung terbentuknya aktivitas positif dan ketenangan bagi guru dalam berpikir ke arah positif dalam pelaksanaan tugas. Hal ini akan tercermin dari perilaku guru yang positif, menyenangkan, menjalankan tugas dengan sepenuh hati, sehingga terbentuk suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar 18,02%, (2) terdapat kontribusi supervisi akademik terhadap prestasi kerja guru sebesar 12,39%, (3) terdapat kontribusi iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 14,22%, (4) terdapat kontribusi budaya organisasional terhadap prestasi kerja guru sebesar 7,45%, dan (5) terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, iklim kerja, budaya organisasional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru sebesar 52,08%.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, I. M. D., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11667>
- Arikunto, S., & Jabar. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis dan Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astawa. (2016). Hubungan Antara Pelaksanaan Supervisi Pendidikan dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri Di Kabupaten Jember. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1–12. <http://etheses.uin-malang.ac.id/14452/1/16711015.pdf>
- Atmodiwiro, S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Bahri, S. (2014). *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. (2018). *Inovasi Pendidikan, dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Badung : Penerbit Pustaka Setia.
- Daryanto, A. (2005). *Model Kepemimpinan dan Kepemimpinan Agribisnis Masa Depan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gunawan, G. P. (2012). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelaksanaan Supervisi Pengajaran, Tingkat Kematangan Guru, Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kabupaten Gianyar*. 2012.
- Harsono, A. S. E., Nugroho Mardi, W., & Hartati, C. S. (2021). Pengaruh Disiplin,

- Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.58>
- Hartanto, D. (2012). *Menyontek mengungkap akar masalah dan solusinya*. Jakarta: Indeks.
- Hersey, P., & H, B. K. (1986). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Agus Dharma. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahayasa, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 73–86. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/36160/22933/>
- Prijatna. (2020). Tesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 2(1), 31–42. https://www.academia.edu/29047344/Tesis_pengaruh_kepemimpinan_kepala_sekolah_motivasi_kerja_dan_disiplin_kerja_terhadap_kinerja_guru
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Stoner, J. A. F. (2012). *MANajemen*. Prentice-Hall.
- Yudana, I. M. (2019). *Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Singaraja: Buku ajar.