



Pengaruh Supervisi Akademik dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di OKU Selatan

Meki Wulandari^{1*}, Meilia Rosani², Hery Setiyo Nugroho³

¹⁻³ Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Alamat: Jln A.Yani Lrg Gotong Royong 9/10 Plaju Palembang

Korespondensi penulis: mekiwulandari04@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of coaching-based academic supervision and work climate on the performance of junior high school teachers in Rayon 7 OKU Selatan. The problem in this study is motivated by the importance of improving the quality of teacher performance as one of the determining factors for the success of education in schools. Coaching-based academic supervision and a conducive work climate are thought to have a significant contribution in supporting the improvement of teacher professionalism and work effectiveness. The research method used is quantitative. Data collection techniques using questionnaires, observation, and documentation. The sample in this study amounted to 60 teachers selected through purposive sampling techniques. Data analysis was carried out through multiple linear regression tests, t tests, F tests, and determination coefficient tests (R^2). The results of the study showed that partially, coaching-based academic supervision had a significant effect on teacher performance, indicated by a t-count value of $11.268 > t$ table 2.001. Work climate also had a significant effect on teacher performance with a t-count value of $15.894 > t$ table 2.001. Simultaneously, both variables have a significant influence on teacher performance with an Fcount value of $130.249 > F$ table 3.159. The coefficient of determination (R^2) value of 0.820 indicates that 82.0% of the variation in teacher performance can be explained by coaching-based academic supervision and work climate, while the rest is influenced by other factors outside this study. The correlation coefficient of 0.906 indicates a very strong relationship between the independent and dependent variables. It is concluded that coaching-based academic supervision and work climate together have a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Rayon 7 OKU Selatan.*

Keywords: *Academic Supervision, Coaching, Work Climate, Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik berbasis pembinaan dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP di Rayon 7 OKU Selatan. Masalah dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas kinerja guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Supervisi akademik berbasis pembinaan dan iklim kerja yang kondusif diduga memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendukung peningkatan profesionalisme dan efektivitas kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 guru yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, supervisi akademik berbasis pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $11,268 > t$ tabel 2,001. Iklim kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar $15,894 > t$ tabel 2,001. Secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar $130,249 > F$ tabel 3,159. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa 82,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi akademik berbasis pembinaan dan iklim kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,906 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Disimpulkan bahwa supervisi akademik berbasis pembinaan dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Rayon 7 OKU Selatan.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Pembinaan, Iklim Kerja, Kinerja Guru.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan saat ini sangat penting karena memberikan fondasi untuk membangun masyarakat yang berpengetahuan, kreatif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan global. Di era yang semakin kompleks, dinamis, dan dipenuhi oleh kemajuan teknologi, pendidikan

menjadi kunci utama dalam membekali individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai yang relevan untuk menghadapi berbagai tantangan modern (Hidayat, 2021). Pendidikan membuka peluang bagi individu untuk meningkatkan taraf hidup melalui akses terhadap pekerjaan yang lebih baik, pengetahuan tentang kesehatan, dan kemampuan mengelola sumber daya dengan bijak. Seseorang yang berpendidikan memiliki peluang lebih besar untuk memahami pentingnya kesehatan, pengelolaan finansial, dan gaya hidup yang seimbang, pada akhirnya dapat memperbaiki kualitas hidup.

Pendidikan saat ini merupakan fondasi utama untuk menciptakan masyarakat yang adaptif, produktif, dan harmonis di tengah tantangan global (Masitoh, 2019). Untuk mencapai berbagai fungsi pendidikan, maka dimulai dari proses yang baik. Salah satu aspek yang penting dalam proses tersebut adalah kinerja guru. Kinerja guru menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja yang optimal akan berdampak pada pencapaian belajar peserta didik serta efektivitas proses pembelajaran. Namun, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah supervisi akademik dan iklim kerja di sekolah. Kedua faktor ini memainkan peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme dan kinerja guru di sekolah.

Supervisi akademik berbasis coaching telah diakui sebagai metode yang efektif untuk membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya (Hasanah, 2020). Berbeda dengan pendekatan supervisi tradisional, coaching lebih menekankan pada dialog kolaboratif antara supervisor dan guru, yang bertujuan untuk membimbing guru dalam menemukan solusi atas tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran (Yuliani, 2021). Coaching dalam supervisi akademik dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengembangan diri dan kinerja melalui pendekatan yang suportif dan reflektif (Putra, 2020). Begitupun dengan kajian lainnya yang menegaskan mengenai dampak positif dari supervisi akademik mampu mengoptimalkan pelaksanaan kerja para guru di sekolah (Iskandar, 2021). Saat ini, dalam rangka mengoptimalkan pemahaman tentang supervisi berbasis coaching, setiap guru yang terlibat dalam program guru penggerak menerima materi tentang konsep ini.

Di Rayon 7 OKU Selatan, peningkatan kinerja guru SMP Negeri menjadi perhatian khusus dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di daerah tersebut. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya supervisi akademik, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan, terutama dalam penerapan pendekatan berbasis coaching. Selain itu, masih terdapat variasi dalam iklim kerja di sekolah-sekolah, yang kemungkinan mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik berbasis coaching dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Rayon 7 OKU Selatan. Hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi sekolah dan dinas pendidikan dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja guru yang lebih efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi yang melaksanakan pekerjaan tertentu pada periode tertentu dengan tujuan yang hendak dicapai telah ditetapkan sebelumnya sebagai alat ukur dalam pencapaian kinerja (Ananda & Rahmadhani, 2022). Kinerja seseorang dengan orang lainnya tidak dapat diukur dengan menggunakan indikator yang sama kecuali untuk nilai-nilai yang bersifat universal. Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja, maka peneliti menemukan kesamaan konsep dari para ahli bahwa poin pertama dinyatakan kinerja sebagai hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan; mengenai waktu pekerjaan yang telah ditetapkan; mengenai ukuran dalam pencapaian sebagaimana tujuan yang disepakati. Oleh karena itu, dalam penelitian ini maka kinerja guru merupakan hasil kerja dari guru pada periode waktu tertentu.

Kinerja guru merupakan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran serta peran sosial di sekolah. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rivai, 2018). Hal ini mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pembimbingan peserta didik.

Supervisi Akademik Berbasis Coaching

Supervisi akademik merupakan upaya pembinaan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas kepada guru guna meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Supervisi akademik adalah suatu rangkaian kegiatan yang bertujuan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya melalui pemantauan, evaluasi, dan pembinaan terhadap pelaksanaan proses pembelajaran (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2018). Supervisi akademik berbeda dari supervisi administratif karena lebih menekankan pada pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional guru dalam konteks pembelajaran di kelas.

Supervisi akademik berbasis coaching adalah pendekatan supervisi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru melalui bimbingan yang berpusat pada pengembangan keterampilan, sikap reflektif, dan peningkatan praktik mengajar (Neumerski &

Smylie, 2020). Berbeda dari supervisi akademik tradisional yang sering berfokus pada pemantauan dan evaluasi, pendekatan coaching menekankan kolaborasi antara supervisor dan guru dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang lebih efektif. Coaching dalam konteks ini melibatkan dialog konstruktif dan pemberian umpan balik yang memungkinkan guru untuk mengidentifikasi, mengeksplorasi, dan mengatasi tantangan dalam pembelajaran.

Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan keseluruhan persepsi, sikap, dan perasaan yang dirasakan oleh karyawan atau anggota organisasi tentang lingkungan kerja, mencakup aspek-aspek fisik, sosial, dan psikologis. Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu, produktivitas tim, dan budaya organisasi secara keseluruhan. Iklim kerja (work climate atau organizational climate) adalah suasana psikologis dan sosial yang tercipta di lingkungan kerja dan dirasakan oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Iklim ini mencerminkan bagaimana organisasi memperlakukan anggotanya, bagaimana nilai-nilai organisasi dijalankan, serta bagaimana interaksi antar-individu berlangsung dalam lingkungan kerja.

Iklim kerja merupakan persepsi kolektif karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang ada dalam organisasi (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2014). Iklim kerja adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka. Artinya, iklim kerja adalah kesan atau persepsi yang dirasakan secara subjektif namun kolektif oleh pegawai terhadap tempat bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Kondisi iklim kerja yang baik dapat mendorong motivasi, loyalitas, dan efektivitas kerja, sedangkan iklim kerja yang kurang kondusif cenderung menimbulkan stres, penurunan produktivitas, dan peningkatan turnover karyawan (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan merujuk pada metode penelitian kuantitatif, yaitu metode yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian (Siregar, 2021). Metode kuantitatif memiliki kecenderungan objektif, terstruktur, dan menggunakan statistik untuk menganalisis data. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian secara objektif. Metode ini digunakan untuk memahami hubungan atau pengaruh antar variabel dalam jumlah yang besar dan menghasilkan hasil yang dapat diukur secara statistik (Kumar, 2019). Penelitian kuantitatif

berfokus pada kuantifikasi masalah, yang memungkinkan para peneliti untuk mendapatkan pola, hubungan, atau kecenderungan berdasarkan data numerik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada tiga SMP Negeri yang berada di Rayon 7 OKU Selatan. SMP Negeri yang dimaksudkan adalah SMP Negeri 2 Buay Sandang Aji, SMP Negeri 3 Buay Sandang Aji dan SMP Negeri 1 Tiga Dihaji. Pada bagian ini, dideskripsikan mengenai berbagai informasi atau data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian. Utamanya terkait dengan supervisi akademik berbasis coaching, iklim kerja dan kinerja guru. Masing-masing variabel yang diteliti diuraikan secara jelas terkait dengan data yang relevan sebagaimana temuan dalam proses yang dilaksanakan.

Data Supervisi Akademik Berbasis Coaching

Variabel supervisi akademik berbasis coaching diteliti dengan harapan mampu menggambarkan perspektif yang komprehensif terkait dengan variabel tersebut. Terdapat 60 (enam puluh) orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini, tersebar di tiga SMP Negeri yang berada di Rayon 7 OKU Selatan. Deskripsi umum dari data supervisi akademik berbasis coaching adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Supervisi Akademik Berbasis Coaching

Descriptive Statistics							
	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Supervisi Akademik Berbasis Coaching	60	13,84	72,31	86,15	80,115	,32350	2,50579
Valid N (listwise)	60						

Menelaah hasil analisis deskriptif statistik yang dilakukan, maka dipahami bahwa nilai tertinggi yang diperoleh untuk variabel supervisi akademik berbasis coaching sebesar 86,15. Adapun nilai terendah yang diperoleh responden dalam penelitian ini adalah sebesar 72,31, sehingga rentang antara nilai tertinggi dengan terendah sebesar 13,84. Nilai rata-rata perspektif responden terkait dengan supervisi akademik berbasis coaching yaitu sebesar 80,115. Adapun untuk pencapaian nilai per responden, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Penyebaran Kuesioner Supervisi Akademik Berbasis Coaching

Sampel	Sekolah	X1	X1²
1	SMP Negeri 2 Buay Sandang Aji	86,15	7422,49
2		76,92	5917,16
3		80,77	6523,67
4		84,62	7159,76
5		81,54	6648,52
6		80,00	6400,00
7		82,31	6774,56
8		80,77	6523,67
9		83,08	6901,78
10		76,92	5917,16
11		83,08	6901,78
12		76,92	5917,16
13		82,31	6774,56
14		83,08	6901,78
15		77,69	6036,09
16		82,31	6774,56
17	SMP Negeri 3 Buay Sandang Aji	77,69	6036,09
18		77,69	6036,09
19		77,69	6036,09
20		78,46	6156,21
21		78,46	6156,21
22		78,46	6156,21
23		83,08	6901,78
24		80,77	6523,67
25		79,23	6277,51
26		79,23	6277,51
27		79,23	6277,51
28		79,23	6277,51
29		76,15	5799,41
30		81,54	6648,52
31		79,23	6277,51
32		79,23	6277,51
33	SMP Negeri 1 Tiga Dihaji	79,23	6277,51
34		79,23	6277,51
35		82,31	6774,56
36		80,77	6523,67
37		79,23	6277,51
38		82,31	6774,56
39		78,46	6156,21
40		80,00	6400,00
41		80,00	6400,00
42		80,00	6400,00

Sampel	Sekolah	X1	X1 ²
43		85,38	7290,53
44		79,23	6277,51
45		80,00	6400,00
46		80,77	6523,67
47		72,31	5228,40
48		80,77	6523,67
49		80,77	6523,67
50		83,08	6901,78
51		79,23	6277,51
52		79,23	6277,51
53		78,46	6156,21
54		77,69	6036,09
55		79,23	6277,51
56		85,38	7290,53
57		77,69	6036,09
58		83,08	6901,78
59		81,54	6648,52
60		77,69	6036,09
Jumlah		4806,92	23106509,47
Rerata		80,12	6418,47

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel di atas, maka selaras dengan deskripsi statistik yang diperoleh, utamanya pada nilai rata-rata sebesar 80,12 yang termasuk dalam kategori baik.

Data Iklim Kerja

Variabel iklim kerja diteliti dengan harapan mampu menggambarkan perspektif yang komprehensif terkait dengan variabel tersebut. Terdapat 60 (enam puluh) orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini, tersebar di tiga SMP Negeri yang berada di Rayon 7 OKU Selatan. Deskripsi umum dari data iklim kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Iklim Kerja

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Deviation
	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Std. Error	Statistic
Iklim Kerja	60	11,03	80,00	91,03	84,956	,27254	2,11106
Valid N (listwise)	60						

Menelaah hasil analisis deskriptif statistik yang dilakukan, maka dipahami bahwa nilai tertinggi yang diperoleh untuk variabel iklim kerja sebesar 91,03. Adapun nilai terendah yang diperoleh responden dalam penelitian ini adalah sebesar 80,00, sehingga rentang antara nilai

tertinggi dengan terendah sebesar 11,03. Nilai rata-rata perspektif responden terkait dengan iklim kerja yaitu sebesar 84,956. Adapun untuk pencapaian nilai per responden, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Penyebaran Kuesioner Iklim Kerja

Sampel	Sekolah	X2	X2²
1	SMP Negeri 2 Buay Sandang Aji	90,34	8162,19
2		82,76	6848,99
3		85,52	7313,20
4		88,28	7792,63
5		86,21	7431,63
6		84,14	7079,19
7		86,21	7431,63
8		85,52	7313,20
9		86,90	7551,01
10		82,76	6848,99
11		86,90	7551,01
12		82,07	6735,32
13		86,21	7431,63
14		86,90	7551,01
15		82,76	6848,99
16		85,52	7313,20
17	SMP Negeri 3 Buay Sandang Aji	83,45	6963,61
18		83,45	6963,61
19		83,45	6963,61
20		83,45	6963,61
21		84,14	7079,19
22		84,14	7079,19
23		86,21	7431,63
24		85,52	7313,20
25		84,14	7079,19
26		83,45	6963,61
27		84,14	7079,19
28		82,76	6848,99
29		80,00	6400,00
30		86,90	7551,01
31		83,45	6963,61
32		83,45	6963,61
33	SMP Negeri 1 Tiga Dihaji	84,14	7079,19
34		84,14	7079,19
35		86,21	7431,63
36		85,52	7313,20
37		84,83	7195,72
38		85,52	7313,20

Sampel	Sekolah	X2	X2 ²
39		84,83	7195,72
40		84,83	7195,72
41		84,83	7195,72
42		84,83	7195,72
43		88,97	7914,86
44		84,14	7079,19
45		84,83	7195,72
46		84,83	7195,72
47		80,00	6400,00
48		84,83	7195,72
49		84,14	7079,19
50		86,21	7431,63
51		82,76	6848,99
52		84,14	7079,19
53		84,14	7079,19
54		82,76	6848,99
55		85,52	7313,20
56		90,34	8162,19
57		85,52	7313,20
58		91,03	8287,28
59		85,52	7313,20
60		86,90	7551,01
Jumlah		5097,24	25981869,68
Rerata		84,95	7217,19

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel di atas, maka selaras dengan deskripsi statistik yang diperoleh, utamanya pada nilai rata-rata sebesar 84,95 yang termasuk dalam kategori baik.

Data Kinerja Guru

Variabel kinerja guru diteliti dengan harapan mampu menggambarkan perspektif yang komprehensif terkait dengan variabel tersebut. Terdapat 60 (enam puluh) orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini, tersebar di tiga SMP Negeri yang berada di Rayon 7 OKU Selatan. Deskripsi umum dari data kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Deviation
	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Std. Error	Statistic
Iklm Kerja	60	11,03	80,00	91,03	84,956	,27254	2,11106

Valid N (listwise)	60					
-----------------------	----	--	--	--	--	--

Menelaah hasil analisis deskriptif statistik yang dilakukan, maka dipahami bahwa nilai tertinggi yang diperoleh untuk variabel kinerja guru sebesar 87,41. Adapun nilai terendah yang diperoleh responden dalam penelitian ini adalah sebesar 74,81, sehingga rentang antara nilai tertinggi dengan terendah sebesar 12,06. Nilai rata-rata perspektif responden terkait dengan kinerja guru yaitu sebesar 82,159. Adapun untuk pencapaian nilai per responden, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Penyebaran Kuesioner Iklim Kerja

Sampel	Sekolah	X2	X2 ²
1	SMP Negeri 2 Buay Sandang Aji	90,34	8162,19
2		82,76	6848,99
3		85,52	7313,20
4		88,28	7792,63
5		86,21	7431,63
6		84,14	7079,19
7		86,21	7431,63
8		85,52	7313,20
9		86,90	7551,01
10		82,76	6848,99
11		86,90	7551,01
12		82,07	6735,32
13		86,21	7431,63
14		86,90	7551,01
15		82,76	6848,99
16		85,52	7313,20
17	SMP Negeri 3 Buay Sandang Aji	83,45	6963,61
18		83,45	6963,61
19		83,45	6963,61
20		83,45	6963,61
21		84,14	7079,19
22		84,14	7079,19
23		86,21	7431,63
24		85,52	7313,20
25		84,14	7079,19
26		83,45	6963,61
27		84,14	7079,19
28		82,76	6848,99
29		80,00	6400,00
30		86,90	7551,01
31		83,45	6963,61
32		83,45	6963,61

Sampel	Sekolah	X2	X2 ²	
33	SMP Negeri 1 Tiga Dihaji	84,14	7079,19	
34		84,14	7079,19	
35		86,21	7431,63	
36		85,52	7313,20	
37		84,83	7195,72	
38		85,52	7313,20	
39		84,83	7195,72	
40		84,83	7195,72	
41		84,83	7195,72	
42		84,83	7195,72	
43		88,97	7914,86	
44		84,14	7079,19	
45		84,83	7195,72	
46		84,83	7195,72	
47		80,00	6400,00	
48		84,83	7195,72	
49		84,14	7079,19	
50		86,21	7431,63	
51		82,76	6848,99	
52		84,14	7079,19	
53		84,14	7079,19	
54		82,76	6848,99	
55		85,52	7313,20	
56		90,34	8162,19	
57		85,52	7313,20	
58		91,03	8287,28	
59		85,52	7313,20	
60		86,90	7551,01	
Jumlah		5097,24	25981869,68	
Rerata		84,95	7217,19	

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel di atas, maka selaras dengan deskripsi statistik yang diperoleh, utamanya pada nilai rata-rata sebesar 84,95 yang termasuk dalam kategori baik.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian adalah bagian dimana peneliti menafsirkan, menganalisis, dan mengaitkan hasil penelitian dengan teori, temuan sebelumnya, dan konteks penelitian. Oleh karena itu, pembahasan dalam penelitian ini dilakukan untuk masing-masing rumusan masalah sehingga dapat memberikan jawaban secara jelas dan lugas.

Supervisi akademik berbasis coaching merupakan suatu pendekatan dalam pelaksanaan supervisi akademik yang menempatkan guru dan supervisor (kepala sekolah atau pengawas) dalam hubungan kemitraan profesional. Pendekatan ini menekankan pada pendampingan reflektif, dialog kolaboratif, serta pemberdayaan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara mandiri dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan empiris dari Wahyuni (2020) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik berbasis coaching berdampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan pedagogik guru di sekolah menengah. Demikian pula, bahwa pendekatan coaching dalam supervisi mendorong guru lebih terbuka terhadap perubahan dan peningkatan kualitas mengajar. Pada akhirnya, supervisi akademik berbasis coaching terbukti berpengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja guru. Pelaksanaan supervisi yang bersifat memberdayakan, terbuka, dan partisipatif menjadi salah satu kunci penting dalam mendorong guru menjadi lebih profesional, reflektif, dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran.

Temuan ini selaras dengan pendapat Robbins & Judge (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai, termasuk guru. Iklim kerja yang sehat ditandai dengan komunikasi terbuka, hubungan interpersonal yang baik, kejelasan tugas, kepercayaan antar warga sekolah, serta dukungan dari pimpinan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Sari (2022) yang menemukan bahwa iklim kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja dan disiplin guru di sekolah. Pada konteks ini, guru yang bekerja dalam suasana kerja yang positif cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap kualitas pembelajaran.

Pada akhirnya, temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh pengawasan administratif, tetapi juga oleh kualitas interaksi, iklim psikologis, serta suasana kerja yang membangun. Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan strategi supervisi berbasis coaching secara konsisten, serta membina iklim kerja yang sehat guna mendukung kinerja optimal guru.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Supervisi akademik berbasis coaching berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Rayon 7 OKU Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yang berarti supervisi dengan pendekatan coaching mampu meningkatkan kualitas kinerja guru melalui komunikasi empatik,

pendampingan profesional, dan refleksi pembelajaran. Selain itu, iklim kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Iklim kerja yang kondusif, meliputi hubungan kerja yang harmonis, lingkungan yang mendukung, dan kepemimpinan yang partisipatif, terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan semangat dan efektivitas kerja guru.

Secara simultan, supervisi akademik berbasis coaching dan iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Rayon 7 OKU Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang jauh lebih besar dari F tabel serta koefisien determinasi sebesar 82,0%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas ini mampu menjelaskan variasi kinerja guru secara sangat kuat dan bermakna. Hubungan antara supervisi akademik berbasis coaching dan iklim kerja terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,906. Temuan ini mencerminkan adanya sinergi positif dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan sistem pembinaan profesional yang efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Asadullah, S., & Nurhalin. (2021). Peran pendidikan karakter dalam membentuk kemampuan berfikir kritis generasi muda Indonesia. *Kaisa: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(1), 12–24.
- Ananda, F. T., & Rahmadhani, S. (2022). Peran kerjasama tim dan keefektivitasan komunikasi interpersonal kinerja divisi transaction processing pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC. Medan. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 2(3), 439–444.
- Aslam. (2024). Kepemimpinan visioner dan iklim organisasi dalam pendidikan: Optimalisasi kepuasan kerja guru. *Indonesia Emas Group*.
- Astuti, H., & Rahardjo, M. (2022). Model supervisi berbasis coaching dan implikasinya terhadap budaya kerja sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 89–98.
- Atikah, C. (2024). Penerapan coaching dalam supervisi akademik. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 917–928.
- Azwar. (2017). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Basuki, I., & Hariyadi, M. (2020). *Kinerja guru dalam pembelajaran abad 21*. Yogyakarta: Deepublish.
- Carudin, & Agus, K. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 1(1), 30–37.

- Dwipraharsini, N. M. (2024). Pengaruh iklim kerja, kepemimpinan, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Badung [Disertasi, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Fitriani, A., & Prasetyo, B. (2023). Persepsi iklim kerja sebagai prediktor kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Evaluasi*, 11(2), 87–96.
- Fitriani, N., & Ramadhan, A. (2023). Efektivitas supervisi akademik berbasis coaching dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Profesi*, 7(2), 102–111.
- Glickman, C. D., Gordon, S., & Ross-Gordon, J. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (9th ed.). Pearson.
- Handayani, N., & Kurniawan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasnadi. (2021). The importance of supervision implementation in educational institution. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Hidayat, K. (2023). *Penelitian pengembangan*. Yogyakarta: Komojoyo Press.
- Hidayat, M., Suhardi, M., & Murtikusuma, R. (2023). *Supervisi akademik: Teknik coaching peningkatan guru dalam pembelajaran di kelas*. Jakarta: Penerbit P4I.
- Lolowang, Y., Weol, W., & Mamahit, M. (2024). Penerapan supervisi akademik berbasis coaching pada guru PAK di SMP Negeri 1 Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(19), 46–58.
- Meidiana, Ahmad, S., & Destiniar. (2020). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 112–119.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara.
- Prasetyo, A. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan medis: Survei pada rumah sakit umum daerah di Kota Tarakan-Kalimantan Utara. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1), 471–487.
- Puspitasari, D. (2022). Penerapan coaching dalam supervisi akademik untuk peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Kependidikan dan Supervisi Pendidikan*, 10(1), 56–64.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(1), 11–20.
- Rahmat, A. (2022). Iklim kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 120–135.

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sianipar, E. M., & Hidayat, K. (2017). *Statistik (analisis regresi dan korelasi)*. Palembang: NoerFikri.
- Siswanto, E., & Hidayati, L. (2021). *Supervisi pendidikan “Menjadi supervisor yang ideal”*. Semarang: Unnes Press.
- Siti, A. (2021). Pengaruh supervisi akademik kepala madrasah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Lampung Utara tahun pelajaran 2019/2020 [Disertasi, UIN Raden Intan Lampung].
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, T., & Wahyuni, I. (2021). Peran iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 103–113.
- Wahyuni, A. (2020). Peran iklim kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 15(2), 75–89.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5th ed.). Nicholas Brealey.
- Wijaya, H. (2020). *Analisis data kualitatif: Teori konsep dalam penelitian pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Yuliana, S., Setiawan, D., & Amalia, R. (2022). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 34–45.
- Yuliani, R. (2021). Supervisi akademik berbasis coaching: Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 13(1), 78–92.