

The Influence Of Education Level, Learning Supervision, Work Climate, Work Enthusiasm, Principal's Managerial Ability And Work Ethic On Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim Teachers' Work Performance

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Supervisi Pembelajaran, Iklim Kerja, Semangat Kerja, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim

Abdul Nur Al Islami ¹⁾; Abdul Hamid ²⁾; Yusnawati ³⁾

¹⁾Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: ¹⁾ abdul.n.alislami@gmail.com ; ²⁾ ahamdoe@gmail.com ³⁾ yusnawati765@gmail.com

How to Cite :

Islami, A. N. A., Hamid, A., Yusnawati, Y. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Supervisi Pembelajaran, Iklim Kerja, Semangat Kerja, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [05 Juni 2023]

KEYWORDS

Education level,
learning
supervision, work
climate, work
enthusiasm, managerial
ability of the principal,
work ethic and work
performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, supervisi pembelajaran, iklim kerja, semangat kerja, kemampuan manajerial kepala sekolah dan etos kerja secara sendiri – sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan Terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Supervisi Pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Tingkat pendidikan, supervisi pembelajaran, iklim kerja, semangat kerja, kemampuan manajerial kepala sekolah dan etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim.

ABSTRACT

The author conducted research with the aim of knowing and analyzing the effect of education level, learning supervision, work climate, work enthusiasm, managerial ability of the principal and work ethic individually and collectively on the work performance of teachers at Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test,

reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. The results showed that the level of education had a significant effect on the work performance of Muara Enim 1 Madrasah Aliyah Negeri 1 teachers. Learning Supervision has a significant effect on achievement. Work climate has a significant effect on work performance. Morale has a significant effect on work performance. The Principal's Managerial Ability has a significant effect on work performance. Work Ethics has a significant effect on work performance. Level of education, supervision of learning, work climate, morale, managerial ability of the principal and work ethic have a significant effect on the work performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim teachers..

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pendidikan dalam hal ini yaitu sekolah, tingkat pendidikan seseorang mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan. Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang matang tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan pimpinan dalam menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Hasil kerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seseorang tersebut sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggungjawab. Sehingga tingkat pendidikan sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dengan adanya supervisi yang bertujuan untuk mengawasi dan membimbing secara terus-menerus terhadap perkembangan guru baik secara individu maupun secara keseluruhan supaya lebih mengerti dan lebih memahami dengan tepat dalam mewujudkan fungsi pengajaran, sehingga dengan adanya supervisi yang dilakukan maka diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja guru.

Masih rendahnya tingkat supervisi yang dilakukan oleh pihak Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, seperti supervisi akademik, supervisi administrasi dan supervisi Lembaga sehingga hal ini berdampak pada rendahnya pencapaian hasil kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Iklm Kerja adalah nilai semangat yang mendasar dalam cara mengelola hubungan dan mengorganisasikannya. Iklim kerja adalah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja. Suasana kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja.

Masih belum baiknya iklim kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, seperti kepercayaan guru dalam bekerja masih rendah, keterbukaan guru dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang dan hubungan keharmonisan guru masih rendah, sedangkan sikap guru yang saling membantu dalam bekerja sudah cukup baik.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ialah sesuatu kondisi bagaimana seseorang melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan pencapaian hasil kerja.

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja guru dalam mewujudkan sekolah yang bermutu merupakan kewajiban yang utama. Sebagai seorang pemimpin di sekolah, kepala sekolah wajib memiliki kemampuan manajerial dalam melakukan penatakelolaan sekolah yang dipimpinnya. Dua kunci penting dari peran guru yang dapat

mempengaruhi peningkatan prestasi belajar peserta didik adalah terkait dengan seberapa lama waktu yang dibutuhkan agar bisa lebih efektif.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mempunyai empat keterampilan dan kompetensi utama dalam manajerial organisasi, yaitu keterampilan dalam membuat perencanaan, keterampilan mengorganisasi sumber daya, keterampilan melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi. Kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajerial yang tinggi, dengan kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik, tentunya seorang kepala sekolah akan melaksanakan tugas pokoknya secara baik juga.

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Sehingga arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dari pengertian etos kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan pengertian etos kerja adalah keyakinan yang dimiliki seseorang ketika melakukan sesuatu dengan tekad dalam bekerja dan memberi hasil terbaik.

Jumlah guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim yang sudah sertifikasi berjumlah 28 orang atau 87,5 % dan guru yang belum sertifikasi berjumlah 4 orang atau 12,5%, dengan sudah banyaknya guru yang sudah sertifikasi diharapkan para guru memiliki prestasi kerja yang baik, akan tetapi pada kenyataannya prestasi kerja guru masih rendah. Prestasi berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.

Prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi kerja adalah berkaitan dengan usaha seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

LANDASAN TEORI

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan bisa dimaknai seseorang mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan. memiliki tingkat pendidikan yang matang tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan pimpinan dalam menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Supervisi pembelajaran

Supervisi merupakan suatu bentuk aktivitas dari pihak manajemen sekolah dalam membina guru dan pegawai lainnya dengan memperbaiki sistem pengajaran dalam mendidik siswa dan siswi. Dengan adanya supervisi yang bertujuan untuk mengawasi dan membimbing secara terus-menerus terhadap perkembangan guru baik secara individu maupun secara keseluruhan supaya lebih mengerti dan lebih memahami dengan tepat dalam mewujudkan fungsi pengajaran, sehingga dengan adanya supervisi yang dilakukan maka diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja guru. Masih rendahnya tingkat supervisi yang dilakukan oleh pihak Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, seperti supervisi akademik, supervisi administrasi dan supervisi Lembaga sehingga hal ini berdampak pada rendahnya pencapaian hasil kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pelaksanaan supervisi pada Tahun 2022 semester Gajil seperti yang dilaksanakan pada Bulan September dan Oktober dari 32 orang yang telah disupervisi sebanyak 14 orang sisanya 18 orang tidak mendapatkan supervise dengan alasan terbentur kegiatan madrasah dan kesibukan personal guru.

Iklm kerja

Iklm Kerja adalah nilai semangat yang mendasar dalam cara mengelola hubungan dan mengorganisasikannya. Iklm kerja adalah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja. Suasana kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja. Masih belum baiknya iklm kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, seperti kepercayaan guru dalam bekerja masih rendah, keterbukaan guru dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang dan hubungan keharmonisan guru masi rendah, sedangkan sikap guru yang saling membantu dalam bekerja sudah cukup baik.

Semangat kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ialah sesuatu kondisi bagaimana seseorang melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan pencapaian hasil kerja.

Kemampuan manajerial

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja guru dalam mewujudkan sekolah yang bermutu merupakan kewajiban yang utama. Sebagai seorang pemimpin di sekolah, kepala sekolah wajib memiliki kemampuan manajerial dalam melakukan penatakelolaan sekolah yang dipimpinnya. Dua kunci penting dari peran guru yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi belajar peserta didik adalah terkait dengan seberapa lama waktu yang dibutuhkan agar bisa lebih efektif. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mempunyai empat keterampilan dan kompetensi utama dalam manajerial organisasi, yaitu keterampilan dalam membuat perencanaan, keterampilan mengorganisasi sumber daya, keterampilan melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi. Kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajerial yang tinggi, dengan kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik, tentunya seorang kepala sekolah akan melaksanakan tugas pokoknya secara baik juga.

Kepala sekolah merupakan kunci bagi terselenggaranya iklim organisasi sekolah yang kondusif dengan dinamika perubahan yang selalu dilakukan secara terus menerus. Manajemen merupakan suatu komponen yang tidak bisa dipisahkan dari dunia pendidikan. Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Sehingga arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat diukur dan dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dan serta keahlian dalam merencanakan serta berkaitan dengan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi kerja adalah berkaitan dengan usaha seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN**Metode Analisis**

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

Studi Pustaka (Library Reseach)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Studi Lapangan (Field Reseach)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- Pengamatan (Observasi). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- Wawancara (Interview). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi subjek.

Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	
	Responden	(%)
Sarjan S2	5	16
Sarjana S1	27	84
Jumlah	32	100 %

Responden dengan pendidikan Strata Dua (S2) berjumlah 5 orang atau 16 % dan responden dengan pendidikan Strata Satu (S1) berjumlah 27 orang atau 84 %.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Responden	(%)
Laki-Laki	8	25
Perempuan	24	75
Jumlah	32	100 %

Pada Tabel Responden dalam penelitian ini dapat dilihat jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau 25 % dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 75 %.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Tingkat

Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Masih belum maksimalnya pendidikan guru dan masih adanya guru dengan jenjang pendidikan formal tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Pengaruh Supervisi Pembelajaran Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pengaruh Supervisi Pembelajaran (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.016 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Supervisi Pembelajaran (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Masih rendahnya tingkat supervisi yang dilakukan oleh pihak Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, seperti supervisi akademik, supervisi administrasi, supervisi Lembaga dan supervisi kelas.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pengaruh Iklim Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.001 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Iklim Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Iklim kerja yang ada belum baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru yang tidak menaruh kepercayaan dan tidak terbuka terhadap rekan kerja, masih sedikitnya guru yang saling mendukung dalam bekerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pengaruh Semangat Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.025 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Semangat Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Semangat kerja guru masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru datang terlambat dalam bekerja dan masih adanya guru keluar kelas saat jam kerja.

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X5) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.011 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Kemampuan manajerial kepala sekolah masih rendah, hal ini dapat dilihat dari belum adanya perencanaan atau program unggulan sekolah, kepala sekolah jarang sekali melakukan pembinaan kepada guru dan penilaian terhadap hasil kerja guru belum dilaksanakan dengan baik.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pengaruh Etos Kerja (X6) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.047 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Etos Kerja (X6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Etos kerja yang ada belum menunjukkan etos kerja yang baik hal ini dapat dilihat dari kepribadian guru yang belum memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Supervisi Pembelajaran, Iklim Kerja, Semangat Kerja, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,733, hal ini berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Supervisi Pembelajaran (X2), Iklim Kerja (X3), Semangat Kerja (X4), Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X5) dan Etos Kerja (X6) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 73.3 % dan sisanya 26.7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti : Program penataran, kondisi mental, tingkat pendapatan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Tingkat Pendidikan (X1), Supervisi Pembelajaran (X2), Iklim Kerja (X3), Semangat Kerja (X4), Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X5) dan Etos Kerja (X6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
2. Supervisi Pembelajaran berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
3. Iklim Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
4. Semangat Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
5. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
6. Etos Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
7. Tingkat pendidikan, supervisi pembelajaran, iklim kerja, semangat kerja, kemampuan manajerial kepala sekolah dan etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim.

Saran

1. Hendaknya para guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, diberi dorongan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi dalam upaya memaksimalkan prestasi kerja guru
2. Supervisi akademik, supervisi administrasi, supervisi lembaga dan supervisi kelas harus ditingkatkan agar prestasi kerja guru semakin meningkat.

3. Iklim Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, hendaknya ditingkatkan dan diperbaiki agar para guru dalam menjalankan tugas- tugasnya menjadi lebih maksimal.
4. Dengan semangat Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, maka hendaknya semangat kerja guru harus ditingkatkan agar prestasi kerja guru semakin meningkat.
5. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, harus ditingkatkan dengan cara kepala sekolah memberikan contoh dan menjadi teladan bagi para guru agar prestasi kerja guru semakin meningkat
6. Dengan etos Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, maka hendaknya etos kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja guru senantiasa meningkat.
7. Dengan tingkat pendidikan, supervisi pembelajaran, iklim kerja, semangat kerja, kemampuan manajerial kepala sekolah dan etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Maka hendaknya tingkat pendidikan, supervisi pembelajaran, iklim kerja, semangat kerja, kemampuan manajerial kepala sekolah dan etos kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid & Riris Aishah Prasetyowati, 2020, Metodologi Penelitian, Cetakan 1, CV. Literasi Nusantara.
- Abdul Hamid & Riris Aishah Prasetyowati, 2022, Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Eksperimen. CV. Literasi Nusantara.
- Aditiya, 2019, Pengaruh Iklim Kerja, Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan. PIn Rayon Kayu Agung
- Depdiknas, 1986, 1994, dan 1995. Ada beberapa sasaran utama dalam supervisi dalam peningkatan profesional guru dapat ditinjau dari 3 aspek
- Djajasastra, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta. Rosida
- Emzir, 2018. Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif. Rajawali Pers. Jakarta
- Ghozali, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, 2020, Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robby, 2018, Pengaruh Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Plastindo Gresik
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Wartono, 2019. Pengaruh Pelatihan, Semangat Kerja dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto
- Watson dalam Danim, 2018. Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung : Pustaka Setia.