



Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru, dan Lingkungan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMAN 7 Kota Kupang

Angelica Agatha Sulla¹, Thomas Ola Langoday², Ruminah Ruminah³, Agapitus H. Kaluge⁴, Stanis Man⁵

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, kikysulla711@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, thomasolalangoday01@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ruminahgoru1959@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, agapituskaluge@gmail.com

⁵ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, stanisman08@gmail.com

Corresponding Author: Angelica Agatha Sulla

Abstract: Teacher performance is the level of success a person shows through workability in achieving a set goal. To measure the teacher's performance could be viewed from academic supervision, teacher competence, teacher's motivation and teacher's working environment. The results of descriptive statistical analysis show that teachers of SMA N 7 Kota Kupang's perception of academic supervision is in a good category (79), teacher competency is excellent (84), teacher job motivation is excellent (80), and teacher working environment (73). The results of inferential statistical analysis show academic supervision has a positive effect on teacher performance ($3.934 > 2$) with significance ($0,000 < 0,05$); teacher competence had positive impact on teacher performance (0,836) and insignificance ($0,341 > 0,05$); teacher job motivation had no effect on teacher performance ($0.610 < 2,306$) with insignificance ($0,543 > 0,05$); teachers' work environment had no effect on teachers' performance ($1.275 < 2,306$) and was not significant for teacher performance ($0,036 > 0,05$). Simultaneous academic supervision, teacher competence, job motivation, and teacher working environment affected teacher performance ($14,410 > 2,306$) with significance ($0,000 < 0,05$). The contribution of academic supervision, teacher competence, job motivation, and teacher working environment is 35% in comparison the remaining 65% is contributed by other factors that are not included in this study.

Keyword: Teacher Performance, Academic Supervision, Teacher Competency, Job Motivation, Teacher's Working Environment.

Abstrak: Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang diperlihatkan melalui kemampuan kerja dalam mencapai tujuan yang sudah terencana. Agar bisa menentukan kinerja guru, maka bisa ditunjuau melalui supervisi akademik, kompetensi guru maupun

motivasi kerja guru. Hasil analisis statistik deskriptif mempertegas apabila persepsi guru SMAN 7 Kota Kupang terhadap supervisi akademik berkategori baik (79), kompetensi guru sangat baik (84), motivasi kerja guru sangat baik (80), lingkungan kerja guru baik (73). Hasil analisis statistik inferensial memperjelas apabila supervisi akademik berpengaruh positif ke kinerja guru ($3,934 > 1.660$), dan signifikansi ($0,000 < 0,05$); kompetensi guru memengaruhi positif ke kinerja guru ($0,863 < 1.660$) dan signifikansinya ($0,034 > 0,05$); motivasi kerja guru memengaruhi kinerja guru ($0,610 < 1.660$) serta signifikansinya ($0,046 > 0,05$); lingkungan kerja guru memengaruhi kinerja guru ($1,273 < 1,660$) dan tidak cukup penting ke kinerja guru ($0,132 > 0,05$). Secara simultan supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja, lingkungan kerja guru memengaruhi positif ke kinerja guru ($14,676 > 2,306$) serta signifikansi ($0,000 < 0,05$). Kontribusi supervisi akademik, kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja guru sejumlah 35%, tersisa 65% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak termasuk pada karya ilmiah ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Setiap guru harus dapat bekerja secara efektif karena berperan vital untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional pada sistem pendidikan formal (sekolah). Kinerja sering dikaitkan dengan prestasi kerja, (Supardi, 2013), dan dapat didefinisikan sebagai tingkat pelaporan hasil penyelesaian tugas tertentu (Manik dan Syahfrina 2018). Lima komponen utama kinerja seorang pembelajar, yaitu kualitas, efisiensi, ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan keterampilan berkomunikasi (Uno dalam Lamatenggu, 2014: 71-72). Bab IV Pasal 20 UU No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, memperjelas apabila guru perlu sesuai dengan kriteria kinerja untuk menjalankan tanggung jawab profesinya, misal perlunya menyelenggarakan kelas, melaksanakan prosedur pembelajaran yang unggul, dan memantau perkembangan siswa.

Sekalipun kinerja guru memiliki peranan besar untuk menerapkan mutu pendidikan dalam negeri, namun realita di lapangan memperjelas apabila sebagian guru belum mampu berkinerja baik. Perihal ini bisa diidentifikasi melalui sebagian pembelajar yang melakukan *copy paste* rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dari berbagai sumber, salah satunya dari internet. Tindakan semacam ini sebenarnya memberi isyarat bahwa sebagian guru di sekolah tidak memiliki inisiatif dalam bekerja sekaligus menunjukkan kualitas kerja yang rendah.

Indikasi lain yang menunjukkan bahwa sebagian guru masih berkinerja rendah adalah cukup tingginya persentase guru yang belum mempunyai inisiatif secara mandiri untuk melakukan kolaborasi dalam upaya memaksimalkan kemampuan/keterampilannya untuk menjalankan tugas belajar mengajar, misalnya melalui *lesson study* dan melaksanakan penelitian tindakan kelas demi perbaikan praktik belajar mengajar sesuai bidang studi yang diampunya.

Realita bahwa masih terdapatnya sebagian guru yang berkinerja belum optimal juga terjadi di SMAN 07 Kupang. Beracuan hasil interviu dengan Kepala sekolah SMA Negeri 07 Kupang dalam rangka memperoleh data awal, penulis memperoleh informasi bahwa masih ada Sebagian pembelajar yang belum bisa merancang RPP berdasar kondisi kelas yang dihadapi. Beberapa guru juga masih kurang mampu menciptakan kelas yang benar-benar aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan. Di samping itu, sebagian guru masih kurang disiplin dalam mengumpulkan RPP secara tepat waktu. Inisiatif guru menggunakan waktu luang di sekolah untuk belajar secara kolaboratif juga masih kurang.

Supervisi kepala sekolah bermaksud agar bisa memaksimalkan kinerja para pembelajar/guru dalam proses pembelajaran, yang akan menjadi unsur untuk memengaruhi kinerja pembelajar. Tujuan supervisi adalah untuk mendukung guru dalam memaksimalkan upayanya untuk mendukung pemecahan masalah siswa dan tahap belajar mengajar agar berjalan lebih efektif maupun efisien. Bahan utama guna kemajuan lembaga pendidikan adalah pengawasan kepala sekolah terhadap guru, yang dimaksudkan untuk membekali setiap instruktur dengan konsep dan metode pembelajaran yang bermanfaat. Seorang kepala sekolah harus memenuhi syarat untuk mengawasi instruktur secara profesional berdasar asumsi ini.

Kegiatan supervisi guru merupakan salah satu kegiatan manajerial kepala sekolah. Salah satu kegiatan manajerial yang utama adalah pengawasan terhadap guru. Proses manajemen sekolah pada hakekatnya meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian (controlling). Prosedur pengendalian ini mensyaratkan fungsi kepala sekolah selaku pengawas guru. Seorang kepala sekolah perlu bisa menanamkan sikapnya dalam mengelola guru.

Kompetensi guru berdampak pada kinerja guru dan pengawasan guru. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk bertindak dengan kata-kata sederhana. Kompetensi mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang dalam kaitannya dengan tanggung jawab, jabatan, dan profesinya Triyanto (2006: 62). Kompetensi dinyatakan dalam pola pikir dan perilaku seseorang dan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan mendasar Depdiknas (2004). Guru dan dosen perlu mempunyai, menyerap, dan memiliki penguasaan atas perangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku guna menjalankan keprofesiannya (UU Nomor 14 Tahun 2005).

Motivasi pada diri pembelajar dalam bekerja, selain pengawasan dan kompetensi, juga merupakan aspek signifikan yang dapat berpengaruh ke efektivitas guru. Dorongan yang memotivasi seseorang guna bertindak atau menjalankan aktivitas dikenal sebagai motivasi Mangkunegara (2011). Kegembiraan atau dorongan di tempat kerja dapat dihasilkan dari motivasi di tempat kerja. Motivasi kerja pada diri pembelajar, yaitu kondisi yang menyebabkan pembelajar berkeinginan atau mempunyai kebutuhan guna melaksanakan suatu tugas guna mencapai tujuan tertentu. Semakin termotivasi seorang guru dalam bekerja, maka semakin bersemangat ia akan melakukan tanggung jawab utamanya sebagai seorang guru di sebuah sekolah. Pembelajar yang termotivasi bakal berupaya seoptimal mungkin demi memecahkan masalah yang dihadapinya. Melianah, Nurahyani, dan Missriani (2020) melalui karya ilmiahnya memperjelas apabila motivasi kerja guru berpengaruh cukup besar kepada kinerjanya.

Unsur vital lain yang mendorong kinerja guru adalah tempat kerja. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada pengaturan di mana karyawan secara fisik melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja juga mencakup susunan psikologis tenaga kerja dan kehidupan sosial mereka.

Tempat kerja, peralatan kerja maupun alat bantu kerja, serta kebersihan, penerangan, dan ketenangan bisa membentuk lingkungan kerja. Dampak positif seperti semangat, gairah, dan motivasi kerja akan ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang kondusif Rivai (2006). Permasalahan yang sering dijumpai seseorang selama berada di tempat kerja, yaitu lingkungan kerja, seperti dalam kasus lingkungan sekolah.

Selaras dengan uraian tersebut, maka peneliti bisa merumuskan permasalahan pada karya ilmiah ini, seperti:

1. Bagaimanakah persepsi responden perihal supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan kinerja guru?
2. Apakah supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh ke kinerja guru?

3. Apakah supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja, lingkungan kerja secara serentak memengaruhi kinerja guru?

METODE

Karya ilmiah ini berjenis kuantitatif yang diawali oleh pengembangan hipotesis agar bisa mengkaji populasi/sampel tertentu, kemudian mengumpulkan data mempergunakan instrumen, dan selanjutnya menganalisis data yang sifatnya kuantitatif/statistik dengan maksud menguji hipotesis yang sudah peneliti tentukan.

Populasi yang ada pada karya ilmiah ini, yaitu 99 Guru yang bekerja di SMA Negeri 07 Kota Kupang. Sampel, yaitu bagian dari jumlah maupun karakteristik pada populasi. Jika subjeknya di bawah seratus, maka bisa mengambil keseluruhannya agar kajiannya menjadi kajian populasi (Arikunto, 2006). Populasi dalam karya ilmiah ini ialah seluruh guru SMAN 07 Kupang sejumlah 99 orang. Dengan demikian, sampel dalam kajian ini ialah sampel jenuh.

Uraian berikut ialah definisi operasional setiap variabel, dimensi, indikator, dan item instrumen penelitiannya.

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator Variabel	Nomor Item
1	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru ialah seluruh kegiatan pengelolaan aktivitas belajar mengajar, yakni cara pembelajar dalam merancang rencana pembelajaran, menjalankan proses belajar, penilaian hasil pembelajaran, dan tindak lanjut (Rusman, 2008).	Perencanaan aktivitas belajar mengajar	Menyusun RPP Merancang tujuan pembelajaran Menetapkan materi belajar Menetapkan metode dan media pembelajaran Menetapkan instrumen untuk mencapai pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5,
			Melaksanakan proses belajar mengajar.	Melaksanakan pembelajaran berdasar RPP Membentuk kemampuan intelektual Perubahan perilaku	6, 7, 8, 9, 10,
			Penilaian hasil pembelajaran	Proses pengumpulan Pengolahan informasi	11, 12, 13, 14,
			Tindak lanjut	Mendiagnosis kesulitan belajar Melakukan remedial teaching.	15, 16,
2	Supervisi Akademik (X1)	Supervisi akademik merupakan rangkaian aktivitas pembantu parasupervisi dalam meningkatkan kemampuan mereka	Perencanaan program supervisi akademik	Perencanaan supervisi akademik Jadwal supervisi akademik Instrumen supervisi akademik	17, 18, 19, 20,
			Melaksanakan Supervisi Akademik	Menjalankan pengawasan Mempergunakan instrumen supervisi	21, 22, 23,
		Tata kelola kegiatan pembelajaran untuk mendapat tujuan pembelajaran (Sujana, 2011). Supervisi akademik terlaksana dengan penerapan fungsi manajemen planning, organizing, actuating, controlling (Teri dalam Fiyanto, 2014).	Merespons hasil supervisi akademik	Pembinaan Supervisi atau penilaian ulang Penguatan dan pengarahan	24, 25, 26, 27,
			Pedagogik	Pemahaman guru terhadap peserta didik Perencanaan maupun penerapan kegiatan belajar mengajar. Mengembangkan siswa guna	28, 29, 30, 31, 32, 33,

		di diri guru, dihayati, dan dikuasai, serta diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.		menerapkan bermacam potensinya	
			Kompetensi kepribadi guru	Kepribadian yang baik, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia, dan mempunyai wibawa. Bisa berperan sebagai teladan bagi siswa	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40,
		Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional (Undang-Undang Nomor 14/2000).	Kompetensi sosial guru.	Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan murid Menjalin komunikasi dan bersosialisasi secara efektif antarpendidik Menjalin komunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan staf pendidik lain Menjalin komunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan wali peserta didik Menjalin komunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan masyarakat	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48
			Kompetensi profesional guru	Materi kurikulum Subtansi keilmuan sebagai naungan atas materi Menguasai struktur maupun metodologi keilmuan	49,50, 51,52, 53,54,55
4	Motivasi kerja guru (X3)	Motivasi kerja guru ialah dorongan dalam diri guna berperilaku maupun bekerja dengan penuh semangat dalam melaksanakan tugas utama sebagai pendidik guna mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Motivasi kerja guru dapat dibedakan atas motivasi	Motivasi internal guru	Bertanggung jawab dalam menjalankan tugas Melaksanakan tugas dengan target yang tepat Memiliki perasaan senang dalam berkerja Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	56,57,58, 59, 60, 61, 62,
			Motivasi Eksternal	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup	63,
		intrinsik dan ekstrinsik (Uni, 2017:72-73).	Guru	Gemar mendapat pujian dari segala sesuatu yang ia kerjakan. Bekerja dengan keinginan mendapat insentif. Bekerja demi mendapat simpati dari teman atau pimpinan.	64, 65, 66,
5	Lingkungan kerja guru (X4)	Lingkungan kerja guru ialah lingkungan pendidikan (fisik dan nonfisik) yang dirancang atas dasar kesengajaan, serta melaksanakannya dengan peraturan yang ketat, misal wajib berjenjang dan bertahap (Sabdulloh, 2010).	Lingkung an kerja fisik	Kebersihan Suhu udara Penerangan Keamanan Kebisingan	67, 68,69, 70,71 72,73,74 75
			Lingkungan kerja nonfisik	Hubungan kerjasama atasan dengan bawahan Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja	76,77,78, 79,80

Data pada karya ilmiah ini peneliti kumpulkan melalui penggunaan teknik kuesioner, interviu, dan pengamatan, serta studi dokumentasi. Untuk menganalisis data digunakan statisti deskriptif dan inferensial dengan alat analisis SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Variabel Supervisi Akademik

Pengujian ini memperlihatkan deskriptif statistik perihal jumlah responden variabel supervisi akademik.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Supervisi Akademik

No	Indikator	Item	Σ	$\bar{X} Ps - p$	$(\bar{X} Ps - p)/0$	Ps - p	Skor	Kategori
	Merencanakan program supervisi akademik	1	369	3,72	0,74	74%	74%	Baik
		2	367	3,70	0,74	74%		
		3	363	3,66	0,73	73%		
		4	379	3,82	0,76	76%		
	Melaksanakan supervisi akademik	0	430	4,34	0,86	86%	83%	Baik
		6	409	4,13	0,82	82%		
		7	409	4,13	0,82	82%		
	Menindak lanjuti hasil supervisi akademik	8	413	4,17	0,83	83%	82%	Baik
		9	417	4,21	0,84	84%		
		10	397	4,01	0,80	80%		
		11	409	4,13	0,82	82%		
Rata-rata							80%	Baik

Beracuan ke pemaparan tersebut, memperjelas apabila supervisi akademik bernilai terendah sejumlah 74% dan tertinggi sejumlah 83% dengan nilai rerata sejumlah 80%. Dengan demikian, bisa memberikan konklusi apabila supervisi akademik berkategori baik.

Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Guru (X2)

Pengujian ini memperjelas apabila deskriptif statistik perihal jumlah responden variabel kompetensi guru.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kompetensi Guru

No	Indikator	Item	Σ	$\bar{X} Ps - P$	$(\bar{X} Ps - p)/0$	Ps - p	Skor	Kategori
	Kompetensi pedagogi	1	463	4,67	0,93	93%	91%	Sangat baik
		2	463	4,67	0,93	93%		
		3	461	4,60	0,93	93%		
		4	402	4,06	0,91	91%		
		5	443	4,47	0,89	89%		
		6	440	4,44	0,88	88%		
	Kompetensi keberibadian guru	7	426	4,30	0,86	86%	83%	Baik
		8	391	3,94	0,78	78%		
		9	389	3,92	0,78	78%		
		10	392	3,90	0,79	79%		
		11	428	4,32	0,86	86%		
		12	440	4,49	0,89	89%		
		13	440	4,49	0,89	89%		
	Kompetensi sosial	14	430	4,39	0,87	87%	80%	Baik
		15	424	4,28	0,80	80%		
		16	389	3,92	0,78	78%		
		17	372	3,70	0,70	70%		

guru	18	370	3,73	0,74	74%	79%	
	19	360	3,68	0,73	73%		
	20	380	3,83	0,76	76%		
	21	429	4,33	0,86	86%		
Kompetensi profesional guru	22	408	4,12	0,82	82%	82%	Baik
	23	408	4,12	0,82	82%		
	24	412	4,16	0,83	83%		
	25	416	4,20	0,84	84%		
	26	397	4,01	0,80	80%		
	27	409	4,13	0,82	82%		
	28	423	4,27	0,80	80%		
Rerata						84%	Sangat baik

Beracuan ke pemaparan di atas, memperjelas apabila, kompetensi guru bernilai terendah sejumlah 79% dan tertinggi sejumlah 91% dengan nilai rerata sejumlah 84%, maka memberi konklusi apabila kompetensi guru berkategori sangat baik.

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Guru (X3)

Pengujian ini memperjelas deskriptif statistik perihal jumlah responden variabel motivasi kerja guru yang peneliti kaji.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Item	Σ	\bar{X} Ps - p	$(\bar{X} Ps - p)/0$	Ps - p	Skor	Kategori
	Motivasi internal guru	1	462	4,66	0,93	93%	89%	Sangat baik
		2	446	4,00	0,90	90%		
		3	440	4,44	0,88	88%		
		4	442	4,46	0,89	89%		
		5	403	4,07	0,91	91%		
		6	434	4,38	0,87	87%		
		7	420	4,29	0,80	80%		
	Motivasi eksternal guru	8	418	4,22	0,84	84%	82%	Baik
		9	411	4,10	0,83	83%		
		10	400	4,09	0,81	81%		
		11	401	4,00	0,81	81%		
Rata-rata							80%	Sangat Baik

Berlandaskan ke pemaparan tersebut, memperjelas bila motivasi kerja guru bernilai terendah sejumlah 82% dan nilai tertinggi sejumlah 89% dengan nilai rerata sejumlah 80%. Dengan demikian, bisa memberikan konklusi jika motivasi kerja guru berkategori sangat baik.

Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Guru (X4)

Pengujian ini memperjelas deskriptif statistik perihal jumlah responden variabel lingkungan kerja guru.

Tabel 5. Deskripsi Variabel lingkungan kerja Guru

No	Indikator	Item	Σ	\bar{X} Ps - p	$(\bar{X} Ps - p)/0$	Ps - p	Skor	Kategori
	Lingkungan Kerja Fisik	1	428	4,32	0,86	86%		
		2	386	3,89	0,77	77%		
		3	368	3,71	0,74	74%		

		4	368	3,71	0,74	74%	80%	Sangat baik
		0	370	3,73	0,74	74%		
		6	386	3,89	0,77	77%		
		7	441	4,40	0,89	89%		
		8	422	4,26	0,80	80%		
		9	407	4,11	0,82	82%		
	Lingkungan kerja nonfisik	10	424	4,28	0,80	80%	66%	Cukup baik
		11	412	4,16	0,83	83%		
		12	392	3,90	0,79	79%		
		13	403	4,07	0,80	80%		
		14	400	4,09	0,81	81%		
	Rerata						73%	Baik

Beracuan ke pemaparan tersebut, memperjelas bila lingkungan kerja guru bernilai paling rendah sebesar 66% dan nilai paling tinggi sejumlah 80% dengan rerata 73%. Dengan demikian memberikan simpulan apabila lingkungan kerja guru berkategori baik.

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Pengujian ini memperjelas deskriptif statistik perihal jumlah responden variabel kinerja guru yang peneliti kaji.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kompetensi Guru

No	Indikator	Item	Σ	\bar{X}	$Ps - p$	$(\bar{X} Ps - p)/0$	Skor	Kategori
	Perencanaan proses pembelajaran	1	462	4,6	0,92	92%	91%	Sangat baik
		2	462	4,6	0,92	92%		
		3	461	4,6	0,92	92%		
		4	402	4,0	0,9	90%		
		0	443	4,4	0,88	88%		
	Pelaksanaan proses pembelajaran	6	440	4,4	0,88	88%	86%	Sangat baik
		7	426	4,9	0,98	98%		
		8	426	4,3	0,86	86%		
		9	390	3,9	0,78	78%		
		10	388	3,9	0,78	78%		
	Penilaian hasil pembelajaran	11	390	3,9	0,78	78%	80%	Sangat Baik
		12	428	4,3	0,88	88%		
		13	440	4,4	0,88	88%		
		14	430	4,4	0,88	88%		
	Tindak lanjut	10	424	4,3	0,86	86%	80%	Sangat Baik
		16	388	4,2	0,84	84%		
	Rerata						87%	Sangat Baik

Beracuan ke pemaparan tersebut, memperjelas bila kinerja guru bernilai paling rendah sejumlah 80% dan paling tinggi sejumlah 91% dengan rerata 87%. Atas dasar itulah, bisa memperjelas jika kinerja guru berkategori sangat baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individual ataupun serentak bisa terlihat melalui model analisis regresi linear berganda (Sugiyono, 2011).

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	30.575	10.513	.004
Supervisi	.559	.148	.000
Kompetensi	.072	.076	.034
Motivasi	.100	.150	.046
Lingkungan	.187	.123	.132

Dependent Variable: KINERJA

Pemaparan di atas memperjelas nilai constan (a) sejumlah 30,575, nilai X1, X2, X3 maupun X4 (b/koefisien regresi) sejumlah 0.559, 0.072, 0.100 dan 0.187 sehingga persamaan regresi dapat ditulis $Y = 30.575 + 0.559 + 0.072 + 0.100 + 0.187$. Artinya konstanta (b) = 31.229 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja guru 31.229. Koefisien regresi X1 sejumlah 0.559 menyebut bila masing-masing penambahan, nilai supervisi akademik mengalami penambahan sejumlah 0.559. Koefisien regresi X2 sejumlah 0.072 menyatakan tiap bertambahnya nilai, maka nilai supervisi akademik mengalami penambahan sejumlah 0.072. Koefisien regresi X3 sejumlah 0.100 menyebut jika tiap penambahan, maka nilai supervisi akademik mengalami penambahan sejumlah 0.100. Koefisien regresi X4 sejumlah 0.187 menyebut bila tiap penambahan, maka nilai supervisi akademik mengalami penambahan sejumlah 0.187 koefisien regresi itu mempunyai nilai positif, maka bisa disebut X1, X2, X3 maupun X4 berpengaruh positif ke Y.

Uji Linearitas

Uji linearitas bermaksud guna mencari tahu keberadaan korelasi linear dua variabel. Asumsi linearitas bisa terlihat dengan mencermati nilai *F deviation from linearity*. Ketetapanannya, yaitu apabila nilai *F deviation from linearity* di atas alpa ($\alpha = 0,05$), maka linearitas terpenuhi.

Hasil uji linearitas mempergunakan SPSS 25 memperlihatkan data yang ada di penjelasan berikut.

Tabel 8. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	1893.632	24	78.901	2.490	.001
		Linearity	1013.640	1	1013.640	37.666	.000
		Deviation from Linearity	699.992	23	30.434	.960	.024
	Within Groups	2340.090	74	31.690			
	Total	4238.727	98				

Berlandaskan ke pemaparan tersebut, memperlihatkan hasil uji linearitas bila nilai *F deviation from linearity* 37.666 di atas alpa ($\alpha = 0,05$), maka variabel bebas berhubungan linear dengan variabel terikat sehingga bisa memperjelas untuk uji linearitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bermaksud guna mengetahui apakah model regresi terdapat hubungan antarvariabel independen ataukah tidak. Guna mencari tahu keberadaan

multikolinearitas pada model regresi yang bisa peneliti ketahui melalui nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.070	10.013		2.908	.000		
	Supervisi akademik	.009	.148	.480	3.781	.000	.399	2.009
	Kompetensi guru	.072	.076	.123	.943	.034	.383	2.613
	Motivasi kerja guru	.100	.100	.070	-.668	.046	.010	1.942
	Lingkungan kerja guru	.187	.123	.210	1.020	.032	.343	2.901

a. Variabel terikat: kinerja guru

Berdasar ke pemaparan tersebut, memperlihatkan apabila nilai toleransi di atas 0.10 sehingga bisa disebut tanpa mengalami masalah atau gejala multikolinearitas. Nilai VIF memperlihatkan hasil di bawah 10.00, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna agar bisa mencari tahu keberadaan penyimpangan asumsi klasik, yakni varian yang tidak sama pada residual untuk seluruh pengamatan yang ada di model regresi. Syarat yang patut dipenuhi pada model regresi, yaitu tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Apabila signifikansinya di atas 0,05, tidak mengalami heteroskedastisitas. Apabila signifikansinya di bawah 0,05, maka mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 10. Heteroskedastisitas

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.070	10.013		2.908	.000
	Supervisi Akademik	.009	.148	.480	3.781	.000
	Kompetensi Guru	.072	.076	.123	.943	.034
	Motivasi Kerja Guru	.100	.100	.070	.668	.046
	Lingkungan Kerja Guru	.187	.123	.210	1.020	.032

a. Variabel terikat: kinerja guru

Uraian di atas memperlihatkan hasil heteroskedastisitas jika nilai kompetensi guru 0.348 dan motivasi kerja guru 0,506 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan nilai supervis akademik 0,000 dan lingkungan kerja guru 0.132 memperlihatkan apabila tidak terjadi heteroskeditas sebab di atas 0.05.

Uji Normalitas

Jika pengujian normalitas yang terlaksana mempergunakan One-Sampel Kologrov-Sminov, landasan dalam mengambil keputusan ialah jika nilai *asyimp. sig. (2-tailed)* di atas nilai alpa (0.05), data dari populasi yang terdistribusi normal. Berbeda bila nilai *asyimp. sig (2-tailed)* di bawah nilai alpa, berarti data dari populasi tidaklah normal.

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	0.10994084
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Beracuan ke pengolahan data di atas, memperjelas bahwasanya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ialah 0,841 artinya di atas nilai alpa (0.05) sehingga data dari populasi terdistribusikan normal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (t-hitung) berguna untuk menguji koefisien regresi secara individual. Pengujian ini terlaksana agar bisa tahu signifikansi fungsi secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui asumsi bila variabel bebas lainnya diasumsikan tetap (Sugiyono, 2013). Berdasar output SPSS di atas, uji t masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,22	10.620			
Supervisi	9	.149	.006	2.939	.005
Kompetensi	.080	.077	.113	3.934	.000
Motivasi	.066	.100	.069	.863	.034
Lingkungan	.092	.126	.177	.610	.046
	.161			1.273	.132

Dependent Variable: Kinerja

1. Supervisi Akademik (X1) nilai t hitung sejumlah 3.934 > t tabel 1,660. Nilai sig. 0,000 < α 0,05 (5%), maka keputusannya hipotesis pertama diterima yang artinya secara parsial variabel supervisi akademik (X1) berakibat penting ke kinerja guru (Y).
2. Kompetensi Guru (X2) nilai t hitung sejumlah 0,863 > t tabel 1,660. Nilai sig. 0,034 < α 0,05 (5%), berarti keputusannya hipotesis kedua tertolak atau parsial kompetensi guru (X2) berakibat penting ke kinerja guru (Y).
3. Motivasi Kerja Guru (X3) nilai t hitung sejumlah 0.610 > t tabel 1,660. Nilai signifikansi 0,046 < α 0,05 (5%), berarti hipotesis ketiga diterima atau secara individual motivasi kerja guru (X3) berakibat penting ke kinerja guru (Y).
4. Lingkungan Kerja Guru (X4) nilai t hitung sejumlah 1.273 < t tabel 1,660. Nilai sig. 0,132 > α 0,05 (5%), berarti hipotesis keempat diterima atau secara individual lingkungan kerja guru (X4) tidak berakibat penting ke kinerja guru (Y).
5. Uji Simultan (Uji F) guna mengetahui apakah seluruh variabel independen yang masuk ke model berakibat secara serentak ke variabel dependen.

Tabel 13. Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1629.478	4	407.370	14.676	.000b
	Residual	2609.249	94	27.708		
	Total	4238.727	98			

a. variabel dependen: kinerja guru
 b. Predictors: (constant), lingkungan kerja guru, motivasi kerja guru, supervisi akademik, kompetensi guru

Beracuan ke hasil di atas, memperjelas apabila nilai signifikan untuk pengaruh (X1) supervisi akademik, (X2) kompetensi guru, (X3) motivasi kerja guru, (X4) lingkungan kerja guru secara serentak pada kinerja guru (Y) sejumlah $0,000 < 0,05$, serta nilai F hitung $14.676 > 1.660$ maka sesuai dasar dalam menentukan keputusan pada uji F yang memperjelas bahwasanya H_0 atau variabel X1, X2, X3, dan X4 secara serentak berakibat ke variabel Y.

Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya koefisien determinasi berguna agar bisa tahu proporsi atau persentase sumbangan variabel supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru maupun lingkungan kerja guru terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620a	.384	.358	5.269

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru, Supervisi Akademik, Kompetensi Guru
 b. variabel dependen: Kinerja Guru

Dari *output* di atas, diperoleh *r-square* sejumlah 0.358 atau variabel bebas (X) memengaruhi variabel terikat (Y) sejumlah 35%, tersisa 65% disumbangkan oleh faktor lainnya yang tidak ada di kajian ini.

KESIMPULAN

Beracuan ke pembahasan di atas, bisa peneliti simpulkan bila:

1. Supevisi akademik bernilai rerata 80%, yang bisa memperjelas bahwasanya supervisi akademik berkategori baik. Kompetensi guru bernilai rerata 84% atau berkategori sangat baik. Motivasi kerja guru bernilai rerata sejumlah 85%, atau berkategori sangat baik. Lingkungan kerja guru bernilai rerata 73%, maka bisa memberi simpulan apabila motivasi kerja berkategori baik. Kemudian, kinerja guru bernilai rerata sejumlah 87% atau berkategori sangat baik.
2. supervisi akademik memperjelas apabila t-hitung sejumlah 3,934 bernilai signifikansi 1,660. Nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ (5%), atau secara individual supervisi akademik (X1) berakibat dan cukup penting ke kinerja guru (Y).
3. kompetensi guru (X2) memperjelas bahwasanya t hitung sejumlah 0,836 dengan signifikansi sejumlah 0,034. Nilai sig. $0,034 > \alpha 0,05$ (5%) atau secara individual kompetensi guru berakibat penting ke kinerja guru SMAN7 Kota Kupang (Y).
4. motivasi kerja guru (X3) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,610 dengan nilai signifikansi sejumlah 0.046. Nilai sig. $0,046 > \alpha 0,05$ (5%) atau secara individual motivasi kerja guru (X3) berakibat penting ke kinerja guru SMAN 7 Kota Kupang (Y)

5. lingkungan kerja guru (X4) memperjelas bahwasanya thitung sejumlah 1,275 dengan signifikansi sejumlah 0,032. Nilai sig. 0,032 di bawah α 0,05 (5%) atau secara individual lingkungan kerja guru (X4) berakibat penting ke kinerja guru SMAN7 Kota Kupang (Y)
6. nilai Fhitung sejumlah 14,410. Karena signifikansi sejumlah 0.000 di bawah α 0,05 (5%), berarti sesuai landasan dalam menentukan keputusan pada uji f, memperjelas bahwasanya menerima H0 atau secara serentak supervisi akademik (X1), kompetensi guru (X2), motivasi kerja guru (X3), lingkungan kerja guru (X4) berakibat penting ke kinerja guru SMA Negeri 7 Kota Kupang (Y)
7. Beracuan ke hasil pengujian koefisien determinasi, nilai *r-square* ialah 0,358, atau 35% kinerja guru terpengaruh atau sebagai kontribusi dari variabel manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah maupun motivasi kerja. Tersisa 65% yang menjadi kontribusi dari variabel yang tidak ada di karya ilmiah ini.

REFERENSI

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, Sudarmin dan Nova Syafrina. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 15. No. 1.
- Moenir. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E, *Uji Kompetensi dan penilaian kinerja guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosda karya, 2013), hlmn. 193.
- Risnawati. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*: Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekretariat Negara RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara RI.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.