

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, MOTIVASI KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMA
YADIKA 8 JATIMULYA BEKASI**

Elsye Kemalawaty

Darlius

elsye.kemalawaty@gmail.com

darlius.rintok@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to describe and analyze the influence of the academic supervision, motivation of principal, and the work environment to the improvement of teacher performance and determine which variables are most strongly affect the performance of teachers.

The study population was 60 high school teachers Yadika 8 Jatimulya and the entire population of the research sampled. Samples were taken with the Proportional techniques cluster-random sampling. Techniques of data collection using questionnaire instruments. Validity of the items tested by product moment correlation person, while the coefficient of reliability was tested with Cronbach alpha formula.

Strong relationship occurs between the academic supervision, motivation of principal and the work environment with teacher performance improvement. Variable the motivation of principal has more influence on the improvement teacher performance than academic supervision and the work environment.

Furthermore, there is simultaneously a significant positive effect of joint between the academic supervision, motivation of principal and the work environment to the improvement teacher performance. A partial significant positive effect on improving performance of academic supervision, motivation of principal and the work environment to the improvement of teacher performance.

Keywords: *Academic Supervision, Motivation, Work Environment and Performance teacher.*

Penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menganalisis pengaruh supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru, dan mengetahui variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja guru.

Populasi penelitian adalah 60 orang guru-guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel diambil dengan teknik Random Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Validitas butir item diuji dengan korelasi product moment person, sedangkan koefisien reliabilitas diuji dengan rumus Alpha Cronbach.

Hubungan kuat terjadi antara Supervisi Akademik, Motivasi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dengan Peningkatan Kinerja Guru. Variabel Motivasi Kepala Sekolah lebih berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Guru dibanding Supervisi Akademik dan Lingkungan Kerja.

Selanjutnya secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru. Secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: Supervisi Akademik, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Pendahuluan

Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu aspek untuk mewujudkan pembangunan nasional, dan mutu pendidikan menjadi salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Hal ini tentu akan menjadikan sumber daya manusia yang berada dalam dunia pendidikan tersebut diharapkan unggul dan ditingkatkan kemampuannya.

Sebagai lembaga pendidikan, sekolah harus mengembangkan strategi utamanya berkaitan dengan kegiatan akademik dalam upaya menghasilkan lulusan sebagaimana yang dicitakannya. Menurut Wibowo (2009: hlm. 180) dalam menghasilkan lulusan tersebut sekolah harus memperhatikan dua hal terpenting yang berkaitan dengan: (1) Kebutuhan dan harapan stakeholder, (2) Regulasi yang berlaku. Kebutuhan dan harapan stakeholder diketahui dari berbagai proses pengukuran. Sedangkan berkaitan dengan dengan regulasi, strategi yang dikembangkan sekolah harus berpijak pada regulasi yang ada.

Sekolah sebagai wadah peningkatan mutu pendidikan sebaiknya berupaya mengembangkan sumber daya manusianya demi tercapainya tujuan pendidikan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan Untuk itu dalam menunjang kegiatan diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antara unsur-unsur yang ada di luar sekolah, yaitu orangtua siswa dan masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari tugas kepala sekolah dalam mengupayakannya.

Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Peningkatan tersebut diwujudkan dengan memberikan pelayanan, bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada guru dan staf tata usaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan harapan kinerja guru meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat.

Berdasarkan data dari Direktur Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa hampir separuh dari sekitar 2,6 juta guru di Indonesia belum layak mengajar karena kualifikasi dan kompetensinya yang tidak sesuai. Lebih rinci disebutkan, saat ini yang tidak layak mengajar atau menjadi guru sekitar 912. 505, terdiri dari 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA dan 63.961 guru SMK. Maka jika dilihat dari pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal dan kompetensinya, terlihat bahwa kualitas guru di Indonesia masih sangat jauh dari harapan.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dikaitkan dengan situasi dan kondisi faktual di lingkungan SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi, terlihat masih ada guru yang bekerja sampingan di luar sekolah, masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru, masih ada guru yang datang terlambat, tidak masuk mengajar tanpa ijin, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau ada persiapan namun tidak lengkap, dan masih ada guru yang hanya datang mengajar tanpa mengambil peran lebih. Permasalahan guru seperti ini jika diabaikan dapat menghambat tercapainya kinerja yang optimal.

Perumusan Masalah

1. Apakah Supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi ?
2. Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi ?
3. Apakah motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi ?

Tujuan dan Manfaat Kajian

Tujuan Kajian

- a). Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi
- b). Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi
- c). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi.

- d). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi

Manfaat Kajian

Aspek Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya menyangkut supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Aspek Praktis

- a. Bagi Penulis
Dapat mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari di USNI Program Magister Manajemen dalam bidang Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi Sekolah
Dapat mengambil manfaat dari penelitian ini dan menjadi bahan masukan agar dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi Pihak Lain
Diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bahan referensi untuk membantu untuk penelitian sejenis serta untuk penelitian lebih lanjut.

Metode Penulisan Kajian

Sesuai dengan tujuan dan manfaat yang dihasilkan, penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan (*eksplanatif research*) dengan melakukan pengamatan (non-eksperimen), karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis tanpa memberikan perlakuan. Rancangan penelitian tingkat eksplanasi, menjelaskan bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Kajian Teoretis

Kajian hakikat kinerja guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001: hlm 52). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu : Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992).

Sedangkan A.Anwar Prabu mangkunegaran (2013: hlm. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas (Danim S, 2002, hlm. 29).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain: (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa; (5) Kemampuan mengelola kelas; dan (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. .

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kinerja guru pada hakikatnya adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan seorang guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.

Kajian hakikat supervisi akademik.

M. Ngalim Purwanto (2008: hlm. 76) Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Jadi, dalam kegiatan supervisi, guru tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlukan sebagai partner kerja yang memiliki ide, pendapat dan pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan di dalam usaha perbaikan pendidikan.

Ahli lain dalam bidang administrasi pendidikan disarikan dari Buku Materi Pelatihan Calon Pengawas (2008) antara lain memberikan kesepakatan bahwa supervisi pendidikan merupakan disiplin ilmu yang memfokuskan diri pada pengkajian peningkatan situasi belajar-mengajar, seperti yang diungkapkan oleh (Gregorio, 1966, Glickman Carl D, 1990, Sergioivanni, 1993 dan Gregg Miller, 2003). Hal ini diungkapkan pula dalam tulisan Asosiasi Supervisi dan Pengembangan Kurikulum di Amerika (*Association for Supervision and Curriculum Development*, 1987: hal 129) yang menyebutkan sebagai berikut:

Almost all writers agree that the primary focus in educational supervision is-and should be-the improvement of teaching and learning. The term instructional supervision is widely used in the literature of embody all effort to those ends. Some writers use the term instructional supervision synonymously with general supervision.

Adapun prinsip-prinsip supervisi akademik yang direkomendasikan adalah sebagai berikut :

- a. Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian ini bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi akademik. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya supervisor harus memiliki sifat-sifat, seperti sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor (Dodd, 1972).
- b. Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipahami bahwa supervisi akademik merupakan salah satu *essential function* dalam keseluruhan program sekolah (Alfonso dkk., 1981 dan Weingartner, 1973). Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini logis, mengingat problema proses pembelajaran selalu muncul dan berkembang.
- c. Supervisi akademik harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademiknya. Titik tekan supervisi akademik yang demokratis adalah aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Tanggung jawab perbaikan program akademik bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada guru. Oleh sebab itu, program supervisi akademik sebaiknya direncanakan, dikembangkan dan dilaksanakan bersama secara kooperatif dengan guru, kepala sekolah, dan pihak lain yang terkait di bawah koordinasi supervisor.
- d. Program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan. Sistem perilaku tersebut antara lain berupa sistem perilaku administratif, sistem perilaku akademik, sistem perilaku kesiswaan, sistem perilaku pengembangan konseling, sistem perilaku supervisi akademik (Alfonso, dkk., 1981). Antara satu sistem dengan sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral. Dengan demikian, maka program supervisi akademik integral dengan program pendidikan secara keseluruhan. Dalam upaya perwujudan prinsip ini diperlukan hubungan yang baik dan harmonis antara supervisor dengan semua pihak pelaksana program pendidikan (Dodd, 1972).
- e. Supervisi akademik harus komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya. Prinsip ini tiada lain hanyalah untuk memenuhi tuntutan multi tujuan supervisi akademik, berupa pengawasan kualitas, pengembangan profesional, dan memotivasi guru, sebagaimana telah dijelaskan di muka.
- f. Supervisi akademik harus konstruktif. Supervisi akademik bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru. Memang dalam proses pelaksanaan supervisi akademik itu terdapat kegiatan penilaian unjuk kerjan guru, tetapi tujuannya bukan untuk mencari kesalahan-kesalahannya. Supervisi akademik akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem akademik yang dihadapi.
- g. Supervisi akademik harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik harus obyektif. Objectivitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi akademik itu harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru. Begitu pula dalam mengevaluasi keberhasilan program supervisi akademik. Di sinilah letak pentingnya instrumen pengukuran yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi untuk mengukur seberapa kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan Supervisi Akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran, agar meningkat kemampuan akademiknya yang diikuti pula peningkatan motivasinya demi pencapaian tujuan pembelajaran, yang seoptimal mungkin. Sedangkan muara dari indikator keberhasilan pelaksanaan Supervisi akademik adalah meningkatnya hasil/prestasi belajar siswa.

Kajian hakikat motivasi kepala sekolah

Untuk membahas motivasi kepala sekolah maka lebih dahulu harus mengerti tentang konsep motivasi. Sebelum mengacu pada pengertian umotivasi, terlebih dahulu menelaah pengidentifikasian pada kata motif dan motivasi. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2000: hlm. 252) mengemukakan bahwa motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu.

Dalam kaitan ini dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2001: hlm. 10) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Wahjosumijo (1994: hlm. 22) mengungkapkan, bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang ditetapkan.

Suyanto dan Hisam, (2000:26) mengemukakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan: (1) menetapkan keterbukaan, yaitu kepala sekolah menerima saran, kritik yang muncul dari semua pihak lingkungan baik dari guru, karyawan serta siswa. Keterbukaan tersebut memberikan kewenangan kepada para guru untuk memberikan saran bahkan kritik yang membangunkan bagi sekolah; (2) kepala sekolah juga menerapkan pembagian tugas dan tanggung jawab dengan para guru agar guru yang terlibat lebih memahami tugasnya masing-masing dan diharapkan adanya kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama; (3) kepala sekolah menerapkan hubungan vertikal ke bawah yaitu kepala sekolah menjalin hubungan baik terhadap semua bawahan yaitu kepada guru dan karyawan hal ini dilakukan agar mereka bersedia melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, memupuk kesetiaan dan tanggung jawab kepada pimpinan, tugas dan tempat kerja. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan daya kreasi, inisiatif yang tinggi untuk mendorong semangat bawahannya; (4) kepala sekolah melakukan pemetaan program-program kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru seperti: kegiatan *briefing*, penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahteraan guru, peningkatan SDM, memberikan pelatihan untuk para guru, memberikan perhatian secara personal, *workshop*, *outbond*. Melalui program-program tersebut maka diharapkan guru-guru mampu mengembangkan proses kerjanya dan mampu menghasilkan output yang baik sesuai program yang diselenggarakan; (5) kepala sekolah melakukan pengawasan yang bersifat berkelanjutan dan menyeluruh yaitu pengawasan yang meliputi seluruh aspek antara lain: personel, pelaksanaan kegiatan, material dan hambatan-hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan sekolah, agar pekerjaan atau kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan; (6) kepala sekolah melakukan evaluasi meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Kepala sekolah memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi oleh guru dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kepala sekolah adalah suatu dorongan positif kepala sekolah kepada guru untuk mengoptimalkan pekerjaannya, dengan situasi dan lingkungan kerja yang kondusif demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Kajian hakikat lingkungan kinerja

Sedarmayanti (2001:1) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok”. Lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a) Lingkungan Kerja Fisik
- b) Lingkungan kerja non fisik

Dari uraian di atas dapat saya simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Pembahasan

Kerangka Pemikiran

- a. Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Peningkatan tersebut diwujudkan dengan memberikan pelayanan, bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu pengawas dan Kepala Sekolah kepada guru dan staf tata usaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan harapan kinerja guru meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat.
- b. Supervisi Akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran, agar meningkat kemampuan akademiknya yang diikuti pula peningkatan motivasinya demi pencapaian tujuan pembelajaran, yang seoptimal mungkin. Sedangkan muara dari indikator keberhasilan pelaksanaan Supervisi akademik adalah meningkatnya hasil/prestasi belajar siswa.
- c. Seseorang memerlukan tempat dan lingkungan yang nyaman dalam bekerja. Pemilihan lingkungan untuk hidup ditentukan oleh situasi dan kondisi lingkungan yang tenang dan nyaman. Dengan kebudayaan, seseorang dapat mengubah lingkungan kerjanya menjadi lingkungan yang nyaman dan menyenangkan bagi kehidupannya. Setiap harinya kebutuhan manusia semakin meningkat, untuk dapat memenuhinya manusia harus bekerja. Dengan bekerja seseorang memperoleh balas jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.
- d. Seorang guru dihadapkan dengan berbagai persoalan atau masalah dalam menjalankan tugasnya, seharusnya segera dicari jalan keluarnya. Masalah yang timbul, salah satunya adalah dengan supervisi akademik, bahkan supervisi akademik merupakan salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja guru. Guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal jika didukung supervisi akademik, motivasi kepala sekolah yang berkesinambungan dan lingkungan kerja yang kondusif. Representasi tersebut dapat digambarkan dalam skema berikut ini.

Hipotesis Penelitian

1. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Wilayah Bekasi.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi.
3. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi.
4. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan dan manfaat yang dihasilkan, penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan (*eksplanatif research*) dengan melakukan pengamatan (non-eksperimen), karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis tanpa memberikan perlakuan. Rancangan penelitian tingkat eksplanasi, menjelaskan bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Sumber Data/Subjek/Objek Penelitian, Tempat Dan Waktu Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Dengan populasi sebanyak 60 orang. Waktu penelitian dibagi menjadi dua tahap, yaitu waktu persiapan bulan April - Mei 2015 dan waktu pelaksanaan penelitian Juni 2015

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang berdasarkan pengetahuan dan keyakinan pribadi, pengambilan data menggunakan kuesioner atau angket, ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dari model kajian. Alasan menggunakan kuesioner atau angket, karena motivasi kepala sekolah, supervisi akademik dan kinerja guru merupakan hal yang cukup kompleks.

Alat pengumpul data yang digunakan adalah instrumen dalam bentuk kuesioner atau angket yang diperoleh untuk memperoleh data variabel supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan kinerja guru. Instrumen dalam bentuk kuesioner atau angket tertutup ini disampaikan kepada responden yang terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan alternatif pilihan jawaban yang telah disusun sebelumnya, hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada satu alternatif atau satu jawaban saja.

Hasil Penelitian
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data yang dianalisis yaitu nilai variabel dependen (Y) berdistribusi normal atau tidak terhadap nilai independen (X). Data hasil uji normalitas ditunjukkan dalam sebagai berikut:

**Tabel. 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja Guru	Supervisi Akademik	Motivasi Kepala sekolah	Lingkungan Kerja
N		60	60	60	60
Normal Parameters(a,b)	Mean	75,8333	69,8500	69,2167	61,7500
	Std. Deviation	10,16836	11,87195	12,85261	12,12173
Most Extreme Differences	Absolute	,218	,172	,083	,174
	Positive	,130	,063	,072	,156
	Negative	-,218	-,172	-,083	-,174
Kolmogorov-Smirnov Z		1,461	1,331	,640	1,345
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052	,058	,808	,054

Uji normalitas dilakukan berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov (KS) dengan nilai p 2 sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan adalah hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Kolmogorov Smirnov	P	Status Kesimpulan
1.	Kinerja Guru	1,461	,052	Normal
2	Supervisi Akademik	1,331	,058	Normal
3	Motivasi Kepala Sekolah	,640	,808	Normal
4	Lingkungan Kerja	1,345	,054	Normal

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan masing masing variabel distribusi data dinyatakan normal. Normalitas data keempat variabel dapat juga dilihat berdasarkan output grafik yang berbentuk lonceng ditunjukkan dalam gambar berikut ini.

Uji Multikolieniritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Data hasil uji multikolinearitas ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,664	6,921		3,130				
2	Supervisi Akademik	,208	,090	,243	2,304	,025	,497	,294	,210
3	Motivasi Kepala sekolah	,394	,075	,498	5,229	,000	,616	,573	,476
4	Lingkungan Kerja	,200	,087	,238	2,301	,025	,456	,294	,209

Dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel Supervisi Akademik sebesar ,210, variabel Motivasi Kepala sekolah ,476, variabel lingkungan kerja ,209 , ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Mengukur autokorelasi dilihat dari Durbin Watson Test (DW) jika nilai DW terletak $> dU$ dan $< -4dL$ berarti tidak terdapat autokorelasi. Data hasil uji autokorelasi ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732(a)	,536	,512	7,10675	1,844

Dari hasil output diatas didapat nilai Durbin Watson (D-W) yang dihasilkan model regresi adalah 1.844, dibandingkan dari table D-W dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data (n) 60, serta K=3 (jumlah variable independen) diperoleh nilai $dL = 1.479$ dan $du = 1.688$ sehingga $du < dw < 4 - du$, $1.479 < 1.844 < 4 - 1.688$ dapat ditentukan tidak terjadi autokorelasi.

Dengan gambar tersebut dapat dianalisa bahwa pada diagram Scatter Plot terlihat sebaran kombinasi data kesalahan yang telah distandarized membentuk pola yang acak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, data sebaran menunjukkan terjadinya homokedastisitas dan model regresi dianggap memenuhi syarat.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ke tiga variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan kinerja guru. Data hasil uji linearitas ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas
Kinerja Guru dan Supervisi Akademik**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Supervisi Akademik	Between Groups	(Combined)	4247,205	31	137,007	2,070	,028
		Linearity	1504,862	1	1504,862	22,738	,000
		Deviation from Linearity	2742,342	30	91,411	1,381	,197
	Within Groups		1853,129	28	66,183		
Total			6100,333	59			

Tabel 6. Uji Linearitas Kinerja guru dan motivasi kepala sekolah

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kepala sekolah	Between Groups	(Combined)	4411,000	26	169,654	3,314	,001
		Linearity	2317,121	1	2317,121	45,263	,000
		Deviation from Linearity	2093,879	25	83,755	1,636	,092
	Within Groups		1689,333	33	51,192		
Total			6100,333	59			

Tabel 7. Uji Linearitas Kinerja guru dan Lingkungan kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	4385,528	22	199,342	4,301	,000
		Linearity	1267,227	1	1267,227	27,343	,000
		Deviation from Linearity	3118,300	21	148,490	3,204	,001
	Within Groups		1714,806	37	46,346		
Total			6100,333	59			

Berdasarkan data dalam tabel di atas, ketiga kelompok data menghasilkan nilai signifikansi pada linearitas lebih kecil dari 0.05, yaitu antara variabel kinerja guru dan supervisi akademik 0.000, antara kinerja guru dan motivasi kepala sekolah 0.000 dan antara kinerja guru dan lingkungan kerja 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga kelompok data tersebut mempunyai hubungan yang linear secara signifikan.

Uji t

Uji t (individual test) dilakukan untuk mengukur signifikansi koefisien variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hasil uji t ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,664	6,921		3,130	
2	Supervisi Akademik	,208	,090	,243	2,304	,025
3	Motivasi Kepala sekolah	,394	,075	,498	5,229	,000
4	Lingkungan Kerja	,200	,087	,238	2,301	,025

dependent variabel : Kinerja Guru

Formulasi hipotesis Uji t berpengaruh signifikan dengan variabel terikat adalah koefisien regresi variabel bebas $H_a : \beta_1 \leq 0$, Jika t hitung $>$ t tabel (0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada Pengaruh signifikansi variabel (X_1, X_2, X_3) secara parsial terhadap variabel Y. Tabel di atas menunjukkan dengan nilai t pada variabel Supervisi akademik sebesar 2,304, motivasi kepala sekolah 5,229 dan lingkungan kerja 2,301 terlihat bahwa secara parsial variabel supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Uji F

Uji F ditujukan untuk menguji tingkat pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F ditunjukkan dalam tabel 4.13, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3272,006	3	1090,669	21,595	,000(a)
	Residual	2828,327	56	50,506		
	Total	6100,333	59			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kepala sekolah, Supervisi Akademik

b Dependent Variable: Kinerja Guru

Formulasi hipotesis uji F adalah :

a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \leq 0$, tidak ada Pengaruh signifikan variabel X_1, X_2, X_3 secara parsial terhadap variabel Y.

b) $H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 > 0$, variabel X_1, X_2, X_3 secara ber-sama-sama berpengaruh signifikan dengan variabel Y.

Tabel di atas menunjukkan dengan nilai F adalah 21,595 dimana $F > 0$, maka secara simultan variabel supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil analisis ditunjukkan dalam tabel 4.13 Diperoleh nilai F hitung 21,595. Harga ini kemudian dikonsultasikan dengan tabel F, dengan taraf signifikansi 0.05 dan jumlah data 60 diperoleh untuk F tabel sebesar 4.001

Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \leq 0$, ditolak dan $H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 > 0$, diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru. Penerimaan hipotesis pertama juga dikuatkan dengan nilai signifikansi yang besarnya 0.000 berada di bawah standar 0.05, berarti secara signifikan supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian hipotesis pertama secara simultan yang diajukan dapat diterima, yaitu supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa Supervisi Akademik, Motivasi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2, hipotesis 1 dan hipotesis 3, hipotesis 1 dan hipotesis 4. Analisisnya berpedoman pada hasil uji koefisien regresi parsial (uji t) seperti yang ditunjukkan dalam Tabel berikut

Tabel 10. Hasil Uji Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,664	6,921		3,130	
2	Supervisi Akademik	,208	,090	,243	2,304	,025
3	Motivasi Kepala sekolah	,394	,075	,498	5,229	,000
4	Lingkungan Kerja	,200	,087	,238	2,301	,025

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dideskripsikan *Unstandardized Coefficients* (B) parameter konstanta (a) = 21.664, koefisien supervisi akademik (b₁) = 0.208, dan koefisien motivasi kepala sekolah (b₂) = 0.394, koefisien lingkungan kerja (b₃) = 0.200. Kemudian nilai-nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda, maka:

$$Y = 21,664 + 0,208X_1 + 0,394X_2 + 0,200X_3$$

Persamaan regresi linear di atas digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel kinerja guru apabila nilai variabel supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan.

Prediksinya adalah sebagai berikut:

- (1) Konstanta sebesar 21.664 bermakna jika skor supervisi akademik (X₁), motivasi kepala sekolah (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) sama dengan nol, maka skor kinerja guru sebesar 21.664.
- (2) Koefisien regresi variabel supervisi akademik sebesar 0.208, bermakna jika variabel supervisi akademik nilainya tetap dan variabel motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka skor kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.208. Koefisien supervisi akademik bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara supervisi akademik dengan kinerja guru. Semakin naik skor koefisien supervisi akademik maka semakin naik skor koefisien kinerja guru.
- (3) Koefisien regresi variabel motivasi kepala sekolah sebesar 0.394, bermakna jika variabel supervisi akademik dan lingkungan kerja nilainya tetap dan kinerja guru mengalami kenaikan satu satuan, maka skor kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.394. Koefisien motivasi kepala sekolah bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kepala sekolah dengan kinerja guru. Semakin naik skor koefisien motivasi kepala sekolah maka semakin naik skor koefisien kinerja guru.
- (4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.200, bermakna jika variabel supervisi akademik dan motivasi kepala sekolah nilainya tetap dan kinerja guru mengalami kenaikan satu satuan, maka skor kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.200. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Semakin naik skor koefisien motivasi lingkungan kerja maka semakin naik skor koefisien kinerja guru.

Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara serentak terhadap kinerja guru digunakan data koefisien determinasi (R^2), seperti pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Detrminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732(a)	,536	,512	7,10675

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kepala sekolah, Supervisi Akademik

b Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh korelasi ganda antara Supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0.732. Sedangkan koefisien determinasi angka R^2 sebesar 0.512 artinya pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah 51,2 % , sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain.. Hal yang menunjukkan bahwa Angka R 0.732 yang mendekati 1 menunjukkan terjadi hubungan yang kuat antara supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian baik secara simultan maupun secara parsial dan pembahasan penelitian maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Hasil uji hipotesis pertama, menunjukkan secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh bersama supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru. Diperoleh nilai F hitung sebesar 21.595. Harga ini kemudian dikonsultasikan dengan tabel F, dengan taraf signifikansi 0.05 dan jumlah data 60 diperoleh untuk F tabel sebesar 4.001. Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara supervisi akademik (X_1), motivasi kepala sekolah (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru. Penerimaan hipotesis pertama ini juga dikuatkan dengan nilai signifikansi yang besarnya 0.000 berada di bawah standar 0.05, berarti secara signifikan supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Dengan demikian, supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja merupakan variabel-variabel yang secara nyata turut menentukan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Korelasi di antara variabel kinerja guru dengan supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja sangat nyata.
- (2) Hasil uji hipotesis kedua, menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan membagi bilangan b_1 dengan SE maka dihasilkan nilai t hitung sebesar 2.304. Sementara pada tabel t dengan taraf signifikansi 0.05 dan jumlah data 60 menunjukkan nilai 1.671. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel t, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru. Atau dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi supervisi akademik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya rutinitas pelaksanaan supervisi akademik di sekolah maka semakin tinggi kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Hubungan yang kuat, positif dan signifikan terjadi antara variabel supervisi akademik dengan variabel peningkatan kinerja guru.
- (3) Hasil uji hipotesis ketiga, menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan membagi bilangan b_1 dengan SE maka dihasilkan nilai t hitung sebesar 5.229 Sementara pada tabel t dengan taraf signifikansi 0.05 dan jumlah data 60 menunjukkan nilai 1.671. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Atau dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi motivasi kepala sekolah mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Hubungan yang kuat, positif dan signifikan terjadi antara variabel motivasi kepala sekolah dengan variabel kinerja guru.

- (4) Hasil uji hipotesis keempat, menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan membagi bilangan b_1 dengan SE maka dihasilkan nilai t hitung sebesar 2,301. Sementara pada tabel t dengan taraf signifikansi 0.05 dan jumlah data 60 menunjukkan nilai 1.671. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel t , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima, yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Atau dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di sekolah maka semakin tinggi kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Hubungan yang kuat, positif dan signifikan terjadi variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru.

Saran

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan pendidikan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian-penelitian selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi kepada pimpinan yayasan, kepala sekolah, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi.

Saran ini dapat dijadikan pertimbangan dalam penyusunan program peningkatan kualitas pendidikan, kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik.

Saran Untuk Organisasi

Berpedoman pada hasil dan analisis penelitian rekomendasi terhadap organisasi, yaitu yayasan, kepala sekolah dan dinas pendidikan adalah sebagai berikut:

- (1) Hasil analisis kuesioner variabel motivasi kepala sekolah menunjukkan variabel motivasi kepala sekolah lebih berpengaruh dari pada supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Dengan demikian pihak yayasan, sekolah dan dinas pendidikan perlu memberi pembinaan dan pelatihan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan pengetahuan dan melengkapi kekuatan Kepala sekolah sebagai pemimpin agar tercapai tujuan pendidikan di sekolah tersebut secara optimal.
- (2) Bagi dinas pendidikan, dalam melakukan pengawasan, bimbingan dan pembinaan perlu memperhatikan faktor kinerja kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah. Perlu adanya pelatihan-pelatihan motivasi bagi kepala sekolah, karena apabila motivasi kepala sekolah tinggi akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah dan kinerja guru.
- (3) Peningkatan prestasi belajar siswa akan dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran. Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi atau kinerja baik. Guru yang mempunyai kinerja baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Analisisnya dalam penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek supervisi akademik, motivasi kepala sekolah dan lingkungan kerja guru terhadap peningkatan kinerja guru. Pada penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti lain mampu menganalisis faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, atau komunikasi organisasi, sehingga dapat menambah cakrawala keilmuan dan wawasan pengetahuan.

Pengukuran kinerja guru pada penelitian ini terbatas pada SMA Yadika 8 Jatimulya Bekasi. Pada penelitian selanjutnya diharapkan populasi dan sampel dalam penelitian lebih bervariasi, dengan melibatkan guru-guru di sekolah negeri dan wilayah penelitian yang lebih luas yaitu Provinsi Jawa Barat, sehingga secara keseluruhan kinerja guru dapat terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, Hasan. (2014). *Kepemimpinan kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia
- Dale, M. Tempe. (2003). *Develoving Management Skil,l* (terjemahan). Jakarta: Gramedia
- Daryanto. (2011). *Adminitrai Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (terjemahan). Oleh Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo
- Ditjen PMPTK, Depdiknas (2008) *Materi Pelatihan Calon Pengawas*
- Farisi, M. Madzhub. (2013). *Peran Kepala sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Guru*. Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan: vol 1 no 1 Agustus
- Fetrianis. (2013). *Persepsi Guru tentang pelaksanaan supervisi Pembelajaran oleh kepala sekolah di sekolah menengah pertama kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Limapuluh kota*, Bahana Manajemen pendidikan: Jurnal adminstrasi Pendidikan Vol 1 No 1
- Hermino, Agustinus. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globaliasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Irawan, Prasetyo. (1999). *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Indrawan, Rully, & Yaniawati, R. Popy. (2014). *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung : PT Refika Aditama
- Latan, Hengky. (2014). *Aplikasi Analisis Data Statistik Untuk Ilmu Sosial Sains Dengan IBM SPSS*. Bandung : CV Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Noor Juliansyah. (2014). *Analisis data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta : Grasindo
- Pidarta, Made. (1986). *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Sarana Press
- Purwanto, Ngalm. (2012). *Administrai dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas Sekolah/Madrasah.
- Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Menengah. Jakarta: CV. Eka Jaya.
- Nomor 19 tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung : CV Alfabeta
- Priyatno, Dwi. (2009). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Mediakom.
- Republik Indonesia. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Penerbit Citra Umbara.
- 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Penerbit Citra Umbara.
- Santoso, Singgih. (2000). *Analisis MS. Excel dan SPSS*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sekaran, Uma. (1992). *Research Methods for Business, A Skill Building Approach, 2nd edition*. New York: John Wiley and
- Sugiyono, & Agus Susanto. (2014). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Penerbit Alpha Beta.
- Suharsimi Arikunto (2004), *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sulthon, M. (2009). *Membangun Semangat Kerja Guru*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Surono, H. (2009). *Pengelolaan Supervisi Pendidikan di Satuan Pendidikan*. Workshop Pengawas Pendidikan Di Kota Bandung
- Sutisna, Oteng. (1983), *Dasar-dasar Supervisi Pendidikan*. FIP IKIP Bandung.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Wijaya, Toni. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Cetakan1*. Yogyakarta: Uni Atma Jaya.