

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH,
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI
SE-KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR**

*The Influence of the Academic Supervision of the School
Superintendent, head master Leadership and Working Environment
on the Performance of Vocational high school teachers
Throughout at Tamalate Makassar City*

Sumarni¹⁾, Hasmin²⁾, Mustari³⁾

¹Manajemen, Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar
email: sumarnisyarif@yahoo.com

²Manajemen, Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar
email : hasmin@stieamkop.ac.id

³Manajemen, Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar
Email: mustari@yahoo.com

ABSTRACT

The Influence of Academic Supervision Of the School Superintedent, Head master Leadership and Working Environment on the Performance of Vocational School (SMK) teachers at Tamalate, Makassar. This study aims to (1) determine the influence of the academic supervision of school supervisors on the performance of teachers at SMK Tamalate, Makassar (2) determine the effect of school leadership on the performance of teachers at SMK Tamalate District of Makassar city (3) determine the influence of work environment on the performance of teachers at SMK Tamalate, Makassar; and (4) determine the influence of the academic supervision of school supervisors, school leadership and working environment together on the performance of teachers at SMK Tamalate, Makassar. Data collection method used is survey type expost facto by distributing a questionnaire (questionnaire) to teachers who have proven reliability and validity according to the research conducted. Analysis of the data used by using descriptive analysis, Linearity Test, Test Multicolinearity Test, T-Test, and Test F-Test. Research results show that (1) Supervision of Academic Supervisors has positive and significant effect partially on Teacher Performance; (2) Leadership Headmaster has positive and significant effect partially on Teacher Performance; (3) Working Environment has positive and significant effect partially on Teacher performance; and (4) Supervision of Academic Supervisors, Leadership Principals and Working Environment has positive and significant impact in simultaneous to the Teacher performance.

Keywords: *Supervision, Leadership, Environment, Teacher Performance*

ABSTRAK

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh supervisi

akademik pengawas sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar; (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar; (3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar; dan (4) Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey Jenis *expost facto* dengan membagikan kuesioner (angket) kepada guru yang telah teruji validitas reliabilitasnya dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis deskriptif, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji T-Test, dan Uji F-Test. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Supervisi Akademik Pengawas Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru; (2) Kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru; dan (4) Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Guru SMK se Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Kata Kunci : Supervisi, Kepemimpinan, Lingkungan, Kinerja Guru



1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara maksimal. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat menuntut setiap guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Peran guru dalam usaha peningkatan mutu pendidikan sangatlah penting.

Untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, maka pengawas, kepala sekolah maupun guru dituntut keprofesionalannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai tuntutan kompetensi pengawas, kepala sekolah maupun guru yang tertuang dalam Standar Nasional Pendidikan dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 12 Tahun 2007. Guru sebagai penjamin mutu pendidikan di dalam kelas dan sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar, sementara pengawas dan kepala sekolah adalah penjamin mutu pendidikan dalam wilayah yang lebih luas lagi. Tampak bahwa mutu proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manager sekolah, kompetensi kepala sekolah, lingkungan sekolah terhadap faktor kinerja guru. SMK Negeri di Kota Makassar sebagai obyek Penelitian dengan melakukan penelitian terhadap Kinerja Guru, hal ini menarik untuk diteliti karena adanya temuan bahwa pelaksanaan kepemimpinan belum sesuai dengan hal yang diharapkan dan memiliki lingkungan kerja. Hal tersebut dapat terlihat dari kebiasaan yang dilakukan oleh pengawas sekolah ketika melakukan monitoring hanya sekedar keliling kelas saja tanpa mencoba untuk memastikan kondisi kelas tersebut. Kemudian terdapat kepala sekolah yang kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa sehingga terkesan kepala sekolah tersebut kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Supervisi akademik Pengawas Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar?

2. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar?
4. Apakah Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-kecamatan Tamalate Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-kecamatan Tamalate kota Makassar
4. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Guru

2.1.1. Pengertian Kinerja Guru

Rusman (2008:581) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Pengertian kinerja dalam konteks penelitian ini adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi/menilai hasil belajar.

2.1.2. Penilaian Kinerja Guru

Rambu-rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru (Depdiknas, 2010:34-36) menjelaskan bahwa untuk menilai kinerja guru meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

1. Perencanaan Pembelajaran

Menurut Permendiknas No. 41/2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar

dan Menengah, kegiatan perencanaan pembelajaran meliputi: (1) mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (2) kejelasan perumusan tujuan pembelajaran; (3) pemilihan materi ajar; (4) pengorganisasian materi ajar; (5) pemilihan sumber/media pembelajaran; (6) kejelasan skenario pembelajaran; (7) kesesuaian teknik dengan tujuan pembelajaran; dan (8) kelengkapan instrumen penilaian.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Permendiknas No 41/ 2007 menyatakan tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, inti dan penutup.

3. Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup: (1) siswa dan guru bertanya jawab tentang materi yang telah dipelajari selama pertemuan itu untuk mengetahui pencapaian indikator, pencapaian kompetensi dan kompetensi dasar; (2) siswa dan guru membuat kesimpulan materi yang telah dipelajari; (3) menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

2.1.3. Evaluasi pembelajaran

Sudjana (1990:31) berpendapat bahwa evaluasi adalah proses pemberian atau menentukan nilai kepada objek tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu. Sri Jutmini dkk (2007:11-13) berpendapat bahwa tahapan pelaksanaan evaluasi hasil belajar adalah penentuan tujuan, menentukan desain evaluasi, pengembangan instrument evaluasi, pengumpulan informasi/data, analisis dan interpretasi serta tindak lanjut.

2.1.4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Malthis dan Jackson (2001:82), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

1. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).

3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan (lingkungan kerja), kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system).

2.2. Supervisi Akademik

2.2.1. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Melaksanakan tugas pokok tersebut, pengawas sekolah melaksanakan fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Supervisi akademik adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan bimbingan di sekolah.

2.2.2. Perencanaan Supervisi Akademik

Supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektifitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Setidaknya, dua alasan yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan. Peran utama supervisor adalah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator. Supervisi membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi. Tujuan utama kegiatan supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, yang harapan akhirnya juga pada prestasi belajar siswa. Tentu saja peningkatan tersebut tidak dapat hanya mengenai satu aspek saja, tetapi semua unsur yang terkait dengan proses pembelajaran, antara lain siswa itu sendiri, guru dan personil lain, peralatan, maupun lingkungan tempat belajar.

2.2.3. Pelaksanaan Supervisi Akademik

Diperlukan pedoman khusus agar dapat meraih cita-cita besar dalam supervisi. Pedoman supervisi sangat penting supaya efektif dan produktif dalam pelaksanaannya. Langkah-langkah supervisi menurut Asmani, (2012:48) adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kurikulum dengan segala sarana dan prasarananya.
2. Membantu dan membina guru/kepala sekolah dengan cara memberikan petunjuk, penerangan, dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam mengajar.
3. Membantu kepala sekolah/guru untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah.

Tiga pedoman tersebut mengisyaratkan bahwa tata kerja yang harus dilakukan dalam

melaksanakan supervisi pendidikan adalah berkaitan dengan hal-hal berikut:

1. Supervisi adalah layanan atas seluruh kegiatan pembelajaran dan tertib administrasinya secara akademik.
2. Penelitian terhadap semua aktivitas pembelajaran yang berkaitan dengan keadaan sarana dan prasarana belajar, keadaan siswa, kemajuan prestasi akademik siswa. Selain itu, juga berkenaan dengan permasalahan yang dihadapi sekolah dan seluruh aktivitasnya, pencarian solusi atas sebuah masalah, serta penerapan dan pelaksanaan model baru untuk mengembangkan proses pembelajaran yang lebih baik.
3. Pengawasan akademik dan administrasinya.
4. Evaluasi terhadap semua yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu guru dan kinerjanya, kurikulum, anak didik, alat-alat pendidikan, sistem evaluasi, dan kelembagaan lainnya.
5. Penertiban kesesuaian antara jabatan dan tugas para karyawan, staf, para guru, dan seluruh pihak yang terkait.

2.2.4. Evaluasi Supervisi Akademik

Evaluasi adalah suatu proses menentukan nilai seseorang dengan menggunakan patokan-patokan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Evaluasi supervisi pembelajaran adalah suatu proses pengawas Sekolah dalam menentukan tingkat keberhasilan supervisi pembelajaran dengan menggunakan patokan-patokan tertentu guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebelum dilakukan evaluasi, terlebih dahulu dilakukan pengukuran. Secara etimologis, pengukuran merupakan terjemahan dari measurement (Imron, 2012:198).

2.2.5. Tujuan, Fungsi dan Peran Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan diharapkan mampu memotivasi guru untuk menggunakan seluruh kemampuannya dan membentuk sikap profesional guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Inti dari supervisi adalah bantuan kepada guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Perkembangan mutakhir tentang supervisi dikemukakan oleh Arikunto (2006:13) yang menyatakan bahwa supervisi bukan hanya dilakukan oleh pejabat yang sudah ditunjuk tetapi oleh seluruh personel yang ada di sekolah (*by the entire school staffs*).

Tujuan utama kegiatan supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, yang

harapan akhirnya juga pada prestasi belajar siswa. Tentu saja peningkatan tersebut tidak dapat hanya mengenai satu aspek saja, tetapi semua unsur yang terkait dengan proses pembelajaran, antara lain siswa itu sendiri, guru dan personel lain, peralatan, pengelolaan, maupun lingkungan tempat belajar.

Berpijak pada batasan pengertian tersebut maka setidaknya ada tiga fungsi supervisi, yaitu: (1) sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran, (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran, (3) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.

2.2.6. Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Menurut Arikunto (2006:19), agar supervisi dapat memenuhi fungsi seperti yang disebutkan sebaiknya harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan, dan bukan mencari-cari kesalahan, (2) pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung, artinya bahwa bimbingan dan bantuan tersebut tidak diberikan secara langsung tetapi harus diupayakan agar pihak yang bersangkutan tanpa dipaksa atau dibukakan hatinya dapat merasakan sendiri serta sepadan dengan kemampuan untuk dapat mengatasi sendiri, (3) apabila pengawas atau kepala sekolah merencanakan akan memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya disampaikan sesegera mungkin agar tidak lupa, (4) kegiatan supervisi sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya tiga bulan sekali, bukan menurut minat dan kesempatan yang dimiliki oleh pengawas atau kepala sekolah, (5) suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi, (6) untuk menjaga agar apa yang dilakukan dan yang ditemukan tidak hilang atau terlupakan, sebaiknya supervisor membuat catatan singkat, berisi hal-hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan.

2.2.7. Dimensi Pelaksanaan Supervisi Akademik

pelaksanaan supervisi akademik adalah kegiatan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran agar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Serangkaian kegiatan ini meliputi:

1. pemantauan, sasaran supervisinya adalah aktivitas guru mengajar dan aktivitas penilaian peserta didik belajar;

2. penilaian, sasaran supervisinya adalah penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik dan;
3. pembimbingan/pelatihan, sasaran supervisinya adalah penyusunan silabus dan RPP, penggunaan media dan TIK, penilaian hasil belajar.

2.2.8. Model Supervisi Akademik

Secara umum kegiatan supervisi dapat dibedakan dalam dua macam, yaitu: supervisi umum dan supervisi akademik. Supervisi umum dilakukan untuk seluruh kegiatan teknis administrasi sekolah, sedangkan supervisi akademik lebih diarahkan pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Model Supervisi Akademik ada dua yaitu :

1. **Supervisi langsung** mengarahkan dan memberi petunjuk kepada guru. Sesuai dengan perilaku dan keinginan supervisor. Pada supervisi langsung, supervisor memberi resep tentang cara memperbaiki kesalahan guru.
2. **Supervisi tidak langsung** memberi kebebasan kepada guru untuk membuat atau mencari pemecahan terhadap kesulitan-kesulitan dalam kelas pada waktu membina siswa belajar.

2.2.9. Landasan Pengawas Sekolah

Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 yang diperjelas dengan Permendikbud Nomor 143 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas sekolah dan angka kreditnya yang menyatakan bahwa: Tugas pokok pengawas sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan dan pelaksanaan tugas pengawasan di daerah khusus.

2.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.3.1 Pengertian Kepala Sekolah

Berdasarkan beberapa pendapat pendapat para ahli tentang pengertian kepala sekolah, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang diangkat dan ditetapkan baik oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ataupun yayasan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan fungsi-fungsi sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah.

2.3.2. Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB (2007:169) menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki lima kompetensi yaitu Dimensi Kompetensi Keprbadian, Dimensi Kompetensi Manajerial, Dimensi Kompetensi Kewirausahaan, Dimensi Kompetensi Supervisi dan Dimensi Kompetensi Sosial. Berdasarkan 5 kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sekarang begitu diperhatikan dan selektif dengan adanya standar kompetensi kepala sekolah tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala sekolah dalam mengatur sekolahnya sehingga menghasilkan sekolah yang bermutu karena keberhasilan sekolah tidak terlepas dari kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang selayaknya dapat memberikan pembaharuan bagi sekolahnya.

2.3.3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Husaini Usman (2008:323) terdapat 5 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan.

Pertama, Pengaruh idealisme yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat dan percaya diri dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.

Kedua, Motivasi inspirasi yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani.

Ketiga, Intelektual, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu.

Keempat, Kepedulian terhadap individu guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang

memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.

Kelima, Kharisma kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan

sesama rekan kerja. Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, maupun rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Soedarmayanti (2003:46) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Keamanan Kerja
5. Tata Warna Ruang Kerja
6. Fasilitas Sarana dan Prasarana Kantor

Adapun indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2003:86) sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi guru tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

Sri Raharjo (2014), dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi guru; (2)Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; (3) Kompetensi Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa motivasi guru; (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi; (5)Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Veloo, dkk (2013), dengan Hasil Penelitian

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara supervisi klinis dengan kinerja mengajar guru. Muhammadong (2013), dengan Hasil Penelitian berdasarkan hasil analisis secara inferensial menunjukkan bahwa (1) Kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Makassar, (2) Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Makassar, (3) Kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Makassar.

2.6. Kerangka Pikir

2.6.1. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas terhadap Kinerja Guru

Inti dari pelaksanaan supervisi akademik pengawas adalah pembinaan terhadap guru. Melalui pembinaan guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya dan menggunakan seluruh kemampuannya, berusaha meningkatkan kemampuannya serta memiliki perhatian penuh terhadap tugas dan tanggung jawab profesinya demi tercapainya kinerja yang baik bagi guru.

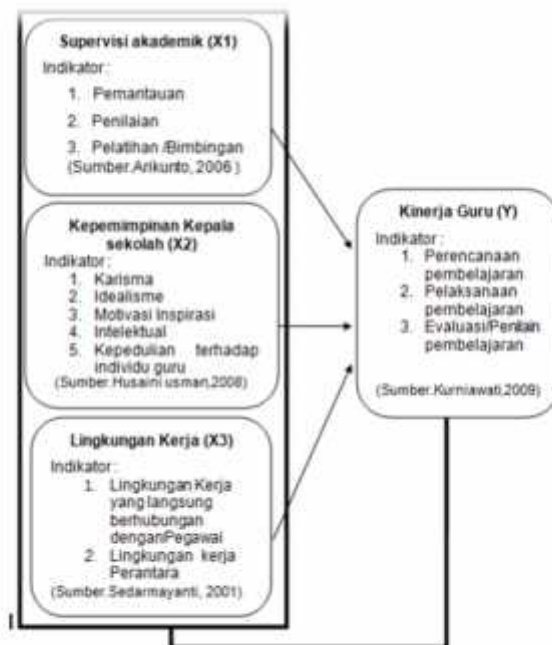
2.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut.

2.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja. Seorang guru yang merasa senang dengan lingkungan kerja mereka, maka perhatian, imajinasi, dan

keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkat pula. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak senang, maka tidak mustahil kinerja mereka akan menurun pula.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.7. Hipotesis Penelitian

1. Supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar
4. Supervisi akademik pengawas sekolah, Kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Pemilihan Lokasi didasarkan bahwa di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar representatif untuk mewakili penelitian mengenai Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja terhadap

kinerja guru. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, mulai bulan November 2016 sampai dengan bulan Februari 2017.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Anggota Populasi dalam Penelitian ini adalah Semua Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar sebanyak 216 guru. Guru-guru yang dijadikan populasi dalam penelitian tersebar pada 3 SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar yaitu SMK Negeri 1 Makassar, SMK Negeri 2 Makassar dan SMK Negeri 3 Makassar. Jumlah anggota sampel yang dapat ditarik dari anggota populasi ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga sampel yang diteliti yaitu 140 guru secara proporsional dan tidak merata untuk 3 sekolah yang tersebar di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam Penelitian ini merupakan data kuantitatif dengan menggunakan survey jenis *expost facto*. Pada penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Tiga variabel bebas tersebut yaitu supervisi akademik pengawas sekolah (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja guru (Y).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

3.5. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X)

A. Supervisi Akademik Pengawas sekolah (X_1)

Supervisi akademik pengawas sekolah adalah skor persepsi guru tentang bantuan profesional pengawas kepada guru dalam upaya memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pembelajaran, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi dan penilaian pengajaran, yang ditandai dengan dimensi:

- 1) Pemantauan
- 2) Penilaian
- 3) Pelatihan

(Sumber. Arikunto, 2006)

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor persepsi guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam mewujudkan terciptanya kualitas proses belajar mengajar untuk mempengaruhi para guru dan personal sekolah yang lain dalam rangka mencapai tujuan-tujuan sekolah, yang ditandai dengan dimensi:

- 1) Karisma
- 2) Idealisme
- 3) Motivasi Inspirasi
- 4) Intelektual
- 5) Kepedulian terhadap individu guru

(Sumber. Husaini Usman, 2008)

C. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja adalah skor persepsi guru tentang lingkungan yang dapat menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat yang ditandai dengan dimensi :

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai
 - 2) Lingkungan kerja perantara
- (Sumber. Sedarmayanti, 2001)

2. Variabel Terikat Y (Kinerja Guru)

Kinerja Guru adalah skor Penilaian terhadap guru dalam melaksanakan kewajibannya terhadap proses belajar mengajar yang ditandai dengan dimensi :

- 1) Perencanaan pembelajaran
 - 2) Pelaksanaan pembelajaran
 - 3) Evaluasi/Penilaian pembelajaran
- (Sumber. Kurniawati, 2009).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Prsyarat Analisis

A. Pengujian Prasyarat Analisis Hipotesis

1. Uji Linearitas data Variabel Supervisi akademik Pengawas dengan variabel kinerja Guru

Hasil uji linearitas data variabel supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru diperoleh dengan nilai probability (p) = 0,000 dimana nilai probability lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) ini berarti bahwa data kedua variabel berhubungan secara linier. Hasil Uji Linearitas dapat

dilihat pada Tabel. 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Uji Linearitas Variabel Supervisi akademik, pengawas dan Kinerja guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru/Nilai Akademik Berprestasi (Combined)	Linear	2191,541	1	2191,541	4,189	,039
	Quadratic	7341,823	1	7341,823	58,219	,000
	Cubic	198,918	1	198,918	1,927	,167
	Total	3398,282	3	1132,761		
Within Groups	9478,768	128	73,978			
Total	12877,050	131				

Sumber: Data Primer Diolah, Februari 2017

2. Uji Linearitas data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hasil uji linearitas data variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh dengan nilai probability (p) = 0,000 dimana nilai probability lebih kecil dari taraf signifikansi (0,000 < 0,05) ini berarti bahwa data kedua variabel berhubungan secara linier. Hasil Uji Linearitas dapat dilihat pada Tabel. 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru/ Berprestasi (Combined)	Linear	1452,792	1	1452,792	1,848	,174
	Quadratic	545,488	1	545,488	16,667	,000
	Cubic	107,294	1	107,294	1,208	,271
	Total	2105,574	3	701,858		
Within Groups	1049,426	128	8,198			
Total	3155,000	131				

Sumber: Data Primer Diolah, Februari 2017

3. Uji Linearitas data Variabel Lingkungan kerja dengan Kinerja Guru

Hasil uji linearitas data variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru diperoleh dengan nilai probability (p) = 0,000 dimana nilai probability lebih kecil dari taraf signifikansi (0,000 < 0,05) ini berarti bahwa data kedua variabel berhubungan secara linier. Hasil Uji Linearitas dapat dilihat pada Tabel. 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru/ Berprestasi (Combined)	Linear	290,246	1	290,246	8,110	,006
	Quadratic	140,123	1	140,123	4,055	,046
	Cubic	89,112	1	89,112	2,555	,113
	Total	519,481	3	173,160		
Within Groups	329,518	128	2,574			
Total	849,000	131				

Sumber: Data Primer Diolah, Februari 2017

B. Uji Multikolinieritas Variabel Independent

Hasil uji multikolinieritas dari ketiga variabel bebas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*, sehingga diperoleh Nilai *tolerance* ketiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 sebagaimana pada Tabel Coefficient. Ini berarti bahwa hubungan ketiga variabel independen tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut :

Tabel 4.26
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1. (Constant)		16,467	1,412		11,664	,000		
	Supervisi Akademik	,853	,122	,227	7,023	,000	,818	1,223
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,588	,068	,448	8,627	,000	,772	1,295
	Lingkungan Kerja	,333	,185	,215	1,800	,070	,510	1,961

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Tolerance < .100 and VIF > 10.0 indicate possible collinearity in the model. Click on the Statistics button to display collinearity diagnostics.

4.2 Pengujian Hipotesis

A. Uji Parsial Dengan t-Test

1. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis secara parsial diperoleh t-hitung sebesar 6,379 dan koefisien probabilitas (p) 0,000 < 0,05 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel ANOVA. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi (< 0,05), maka dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa variabel Supervisi Akademik pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Hasil output korelasi pada aplikasi SPSS for windows versi 18, sebagaimana ditunjukkan pada lampiran. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel (X1) dengan (Y) berpengaruh pada nilai-p = 0,000 < = 0,05.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik pengawas, terhadap kinerja guru adalah dengan melihat nilai *R-Square* atau koefisien determinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,248 yang berarti supervisi akademik pengawas berpengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja guru.

Dengan demikian disimpulkan bahwa Supervisi Akademik Pengawas berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis secara parsial diperoleh t-hitung sebesar 9,886 dan koefisien probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana ditunjukkan pada Tabel ANOVA. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($< 0,05$), maka dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa variabel Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Hasil output korelasi pada aplikasi SPSS for windows versi 18, sebagaimana ditunjukkan pada lampiran.. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel (X2) dengan (Y) berpengaruh pada nilai-p = $0,000 < 0,05$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah dengan melihat nilai R-Square atau koefisien determinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,415 yang berarti Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 41,5% terhadap kinerja guru.

Dengan demikian disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis secara parsial diperoleh t-hitung sebesar 7,253 dan koefisien probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana ditunjukkan pada Tabel ANOVA. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($< 0,05$), maka dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Hasil output korelasi pada aplikasi SPSS for windows versi 18, sebagaimana ditunjukkan pada lampiran. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel (X3) dengan (Y) berpengaruh pada nilai-p = $0,000 < 0,05$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah dengan melihat nilai R-Square atau koefisien determinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,276 yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 27,6% terhadap kinerja guru.

Dengan demikian disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Guru SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar.

B. Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

1. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerjaterhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Hasil analisis regresi ganda diperoleh F-hitung sebesar 55,710 dan koefisien probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana ditunjukkan pada Tabel ANOVA. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($< 0,05$), maka regresi ganda dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa variabel Supervisi Akademik pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan Kinerja Guru secara bersama-sama dapat dipergunakan untuk memprediksi besarnya nilai variabel yaitu Kinerja Guru.

Untuk melihat pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru, maka digunakan analisa regresi linear Berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS Versi 18 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.17
Uji Simultan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	16,407	4,44E		3,714	,000
Supervisi akademik(X1)	,460	,125	,287	3,735	,000
Kepemimpinan(X2)	,586	,088	,445	6,627	,000
Lingkungan kerja(X3)	,593	,135	,274	4,385	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer Ditolah, Februari 2017

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 16,497 + 0,460 X_1 + 0,586 X_2 + 0,593 X_3$$

Berdasarkan Persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa, apabila supervisi akademik pengawas meningkat satu-

satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,460, peningkatan kepemimpinan kepala sekolah satu-satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,586 dan peningkatan lingkungan kerja satu-satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,593 pada konstanta 16,497.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah dengan melihat nilai *R-Square* atau koefisien determinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,551 yang berarti supervisi akademik pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 55,1% terhadap kinerja guru. Sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian disimpulkan bahwa Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

4.3 PEMBAHASAN

4.3.1 Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah SMK Negeri se-kecamatan Tamalate, kecenderungan berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hal ini berdasarkan dari hasil jawaban responden guru SMK Negeri se-kecamatan Tamalate, setelah dianalisis dengan menggunakan program SPSS for windows versi 18. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar, mendapatkan pengaruh dari supervisi akademik pengawas, khususnya dalam hal pengaruh terhadap kinerja guru.

Dengan demikian penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Made Rintes (2014) yang telah membuktikan bahwa Supervisi Akademik Pengawas berpengaruh terhadap kinerja Guru. Pembahasan Mengenai Pengaruh Supervisi akademik pengawas terhadap

kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut, Supervisi akademik pengawas adalah skor persepsi guru tentang bantuan profesional pengawas kepada guru dalam upaya memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisitujuan-tujuan pembelajaran, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi dan penilaian pengajaran, yang ditandai dengan indikator: (1) memahami konsep, (2) membimbing guru dalam menyusun silabus, (3) membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran, (4) memantau guru dalam kegiatan pembelajaran, (5) membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan, menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran, (6) memotivasi guru.

Adapun menurut Masaong, (2012) menyatakan fungsi supervisi akademik adalah untuk memperbaiki situasi pembelajaran melalui bimbingan guru.

Pada pembahasan penelitian di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh Supervisi akademik terhadap kinerja guru. Ini menandakan bahwa supervisi akademik sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga untuk meningkatkan kinerja guru maka diperlukan supervisi akademik pengawas yang maksimal.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri se-kecamatan Tamalate berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya arah hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah tidak baik maka kinerja guru tidak baik.

Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Musbikin (2013 : 4) bahwa, ketercapaian dan terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Karwati & Priansa (2013: 38) mengatakan bahwa, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya Karwati & Priansa (2013: 136) bahwa keberhasilan dan kesuksesan dalam mengelola organisasi sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang dimilikinya.

Pendapat ahli tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah sangat dibutuhkan karena berperan dalam mengembangkan sekolah serta meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muhammadong (2013) terhadap pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah menengah atas di Kota Makassar berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Makassar.

Pada pembahasan penelitian di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ini menandakan bahwa Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga untuk meningkatkan kinerja guru maka diperlukan seorang pemimpin yang memiliki peran sebagai pemimpin yang kharismatik, Idealisme, Motivator, dan Kepedulian terhadap guru.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Lingkungan kerja SMK Negeri se-kecamatan Tamalate berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya arah hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik/tidak memadai maka kinerja guru tidak baik.

Menurut Alex S. Nitisemito (1992:159), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Pada pembahasan penelitian di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga untuk meningkatkan kinerja guru maka diperlukan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

4.3.4 Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi ganda diperoleh probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana yang ditunjukkan Tabel ANOVA pada lampiran. berdasarkan nilai (p) yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka regresi ganda

dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel supervisi akademik pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

Untuk mengetahui model regresi linier ganda digunakan hasil perhitungan pada tabel coefficientsa diperoleh $a_0 = 16,497$, $a_1 = 0,460$, $a_2 = 0,586$ dan $a_3 = 0,593$ sehingga model regresi linier $= Y = 16,497 + 0,460 X_1 + 0,586 X_2 + 0,593 X_3$, yang diinterpretasikan bahwa, Apabila supervisi akademik pengawas meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,460, peningkatan kepemimpinan kepala sekolah satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,586 dan peningkatan Lingkungan kerja satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,593 pada konstanta 16,497. Dengan demikian disimpulkan bahwa supervisi akademik pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar.

5. KESIMPULAN

- a. Supervisi Akademik pengawas sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin rutin dan obyektifnya pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah, maka akan meningkatkan Kinerja Guru.
- b. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kualitas dan peran Kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru di SMK Negeri Se-kecamatan Tamalate Kota Makassar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan Optimalnya lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru.
- d. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Ini mengindikasikan bahwa jika suatu sekolah ingin meningkatkan kinerja Gurunya maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor supervisi akademik pengawas sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja yang dilakukan secara bersama-sama. Ini menandakan bahwa Kinerja Guru sangat dipengaruhi oleh Supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja Guru maka diperlukan peningkatan pada faktor Supervisi Akademik pengawas sekolah, kepemimpinan Kepala sekolah dan Lingkungan Kerja.

6. REFERENSI

- Agustiani, H, 2006. *Psikologi Perkembangan Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Alex. S Nitisemito, 1992. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Arikunto, 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur, 2012. *Manajemen Sekolah*, Yogyakarta: Diva Press
- Bada, & Adegboyega, Ibrahim 2012. Correlate Of Supervisory Strategis and Qulaity Education in Secondary Schools in Oyo State, Nigeria. *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2012, Vol. 2, No. 3. Diakses 09 Januari 2017
- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas, 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Depdiknas, 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Depdiknas, 2007. *Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah N0.41 Tahun 2007*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas, 2007. *Standar Pengawas Sekolah/Madrasah N0. 12 Tahun 2007*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas, 2010. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas, 2010. *Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Endang Kusmiah, 2010. *Hubungan keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya*".Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kelima Jilid 1, Ahli Bahasa Djarkasih*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Kurikulum seri Manajemen Sekolah Bermutu*. Bandung: UPI Press.
- Group Permendiknas No. 12 Tahun 2007, *Tentang Standar Pengawas Sekolah*. Jakarta :Depdiknas.
- HusainiUsman. (2008). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail Mohamad, 2004. *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Jutmini, Sri dkk, 2007. *Panduan Evaluasi Pembelajaran,dalam* <http://Ipp.uns.ac.id/wpcontent/media/PANDUAN-EVALUASI PEMBELAJARAN.pdf> diakses 20 oktober 2016
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawati, E.D, 2009. *Pengembangan Bahan Ajar Bahasa dan Sastra Indonesia dengan pendekatan tematis*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Mardapi, Djemari, 2012. *Pengukuran Penilaian dan Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Nuamedika.
- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI
- Masaong, Abd Kadim, 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad As'ad, 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Mulyasa, 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musbikin, & Imam. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah yang Hebat*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Permendikbud No 143 tahun 2014. *Tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan angka kreditnya*.
- Permendiknas No 13 tahun 2007. *Tentang Jabatan Fungsional Pengawas sekolah*
- Pidarta, Made. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta
- RahmadKadriSumadi. (1991). *Profesionalisme kepala sekolah*. Bandung: FPs IKIP Bandung.
- Riduwan. (2007). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rusman, 2008. *Manajemen Kurikulum Seri Manajemen Sekolah Bermutu*. Bandung : UPI Press.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2001. *SumberDaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.
- Soewardji Lazaruth. (1992). *Kepala Sekolah dan tanggung jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sudjana, Nana. 2011. *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya bagi Pengawas Sekolah*. Bekasi : Binamitra Publisng.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Rnd*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2001). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Jakarta: BinaAksara.
- Sukanto dan Indriyo, 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Surya, 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung : Pustaka Bani Quraisy
- Wahdjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjaun teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo
- Wahyudi.(2009). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*. Bandung: Alfa Beta.
- Wuradji. (2009). *The educational leadership (kepemimpinan transformational)*. Yogyakarta: Gama Media