

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SDN 024 SAMARINDA UTARA



Oleh :

OKTAVIANUS JAANG

NPM 20.61201.009

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si	1.	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.	2.	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : OKTAVIANUS JAANG
NPM : 20.61201.009
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN 024 Samarinda Utara.
Nilai Angka/Huruf : **73,35/=B=**
Catatan :
1. ~~LULUS~~ / ~~TIDAK LULUS~~
2. ~~REVISI~~ / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI
AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 024
SAMARINDA UTARA**

Diajukan Oleh : Oktavianus Jaang

NPM : 20.61201.009

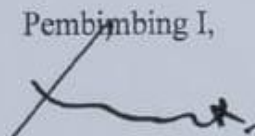
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan / Program Studi : Manajemen

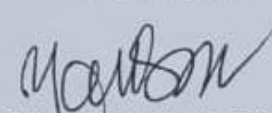
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,


Dr. Suvanto, S.E., M.Si
NIDN : 0009087701

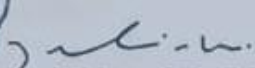
Pembimbing II,


Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M
NIDN : 1120126901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M
NIP : 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji,

1. Dr. Suyanto, S.E., M.Si

1.



2. Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M

3.



HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Oktavianus Jaang

NPM : 2061201009

Program Studi : Manajemen

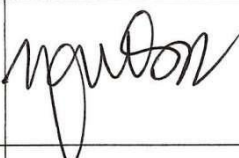
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah melakukan revisi yang berjudul :

Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN 024 Samarinda Utara

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji sebagai berikut :

Disetujui :

No	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, S.E., M.Si	-	
2.	Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M	1. Perbaiki daftar isi 2. Perbaiki penulisan, spasi dan tanda baca.	
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M	1. Sesuaikan panduan yang terbaru 2. Rumusan masalah mencamtumkan uji F sesuaikan Hipotesis & Kesimpulan 3. Bentuk model konseptual elips 4. Penjelasan pembahasan diisi atau diuraikan sejalan dengan teori atau penelitian terdahulu 5. Kesimpulan no 3 tidak sama 6. Saran dijelaskan seperlunya	

RIWAYAT HIDUP



Oktavianus Jaang, lahir di Tukul Kabupaten Kutai barat, Provinsi Kalimantan Timur. Pada tanggal 04 Oktober 2001, Merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak (Alm) Apolinaris Minggang dan Ibu Anastasia Dom. Menempuh pendidikan TK “KASIH” Tahun 2006 s.d 2008, melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 007 Tering pada Tahun 2008 s.d 2014, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 s.d 2017 di SMPN 2 Tering. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 2 Samarinda pada Tahun 2017 s.d 2020. Dan tahun 2020 terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, pada tahun 2023. Mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Tanah Datar, Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara.

(Kata-kata Motivasi/Motto) “Setiap lembar skripsi ini adalah bukti kesabaran dan perjuangan yang tak pernah berhenti. Mesti tanpa bimbingan sosok ayah, namun ada kasih sayang dan restu ibu yang selalu menjadi kekuatan terbesar. Perjuangan panjang ini kupersembahkan sebagai bukti bahwa aku mampu berdiri tegak dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Jangan sampai ketakutan mengalahkan dirimu sendiri, berusaha dari apa yang ingin dicapai, berproseslah tanpa harus membandingkan dan jangan pernah berhenti untuk belajar, karena pelajaran terbaik adalah pelajaran yang pernah dialami bukan didengarkan”.

Salam Hormat,

Oktavianus Jaang.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendaknya dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Apolinaris Minggang (ALM) dan Ibu Anastasia Dom serta adik kandung penulis Vinsensius Juan, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M.Astri Yulidar Abbas, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Erni Setiawati, S.E., ME selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip., MM selaku Ketua Program Penelitian Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si Sebagai Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, memberikan kritikan, masukan dan solusi dengan sangat perhatian dan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan juga Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M Sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia

meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, memberikan kritikan, masukan dan solusi dengan sangat perhatian dan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan pendidikan dan ilmu selama perkuliahan, dan kepada seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berkenan membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
8. Ibu Liung S.Pd selaku Kepala Sekolah SDN 024 Samarinda Utara dan para guru serta seluruh staff SDN 024 Samarinda Utara.
9. Sahabat dan seluruh orang-orang terdekat saya yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Penulis mengharapkan semoga apa yang ada dalam proposal ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu didalam menyelesaikan skripsi ini.

Samarinda, 15 April 2026
Penulis

Oktavianus Jaang.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Tinjauan Teori	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.3 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3 Kompetensi	12
2.3.1 Pengertian Kompetensi	12
2.3.2 Manfaat Kompetensi	13
2.3.3 Indikator Kompetensi	13
2.4 Supervisi Akademik	14
2.4.1 Pengertian Supervisi Akademik	14
2.4.2 Manfaat Supervisi Akademik	15
2.4.3 Indikator Supervisi	16
2.5 Motivasi	18
2.5.1 Pengertian Motivasi	18
2.5.2 Manfaat Motivasi	19
2.5.3 Indikator Motivasi	19
2.6 Kinerja	19
2.6.1 Pengertian Kinerja	19
2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	20

2.6.3 Indikator Kinerja Guru	21
2.7 Model Konseptual	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Metode Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional Variabel	23
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.3.1 Populasi	25
3.3.2 Sampel	25
3.4 Metode Analisis	25
3.4.1 Teknik Analisis	25
3.4.2 Analisis Data Kuantitatif	25
3.6 Uji Instrumen	26
3.6.1 Uji Validitas	26
3.6.2 Uji Reliabilitas	26
3.7 Uji Asumsi Klasik	27
3.7.1 Uji Heteroskedastisitas	27
3.7.2 Uji Multikolinearitas	27
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	28
3.8.1 Analisis Korelasi	28
3.8.2 Koefisien Determinasi	29
3.9 Pengujian Hipotesis	29
3.9.1 Uji F (Simultan)	29
3.9.2 Uji t (Parsial)	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.	31
4.2. Visi dan Misi serta Tujuan SDN 024 Samarinda Utara.	31
4.2.1 Gambaran Objek Penelitian.	32
4.2.2 Struktur Organisasi SDN 024 Samarinda Utara	33
4.3 Analisis Data Penelitian	35
4.3.1 Rekapitulasi Kuisisioner	35
4.3.2 Uji Instrumen	40
4.4 Uji Asumsi Klasik	41
4.4.1 Uji Multikolinearitas	41
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	42
4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda	43
4.5 Koefisien Korelasi	45
4.6 Koefisien Determinasi	46
4.7 Uji Hipotesis	47
4.7.1 Uji F	47
4.7.2 Uji T	48

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kompetensi Guru Di SDN 024 Samarinda Utara	4
Tabel 1.2	Data Supervisi Akademik Di SDN 024 Samarinda Utara	5
Tabel 1.3	Data Motivasi Guru Di SDN 024 Samarinda Utara	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 4.6	Struktur Organisasi SDN 024 Samarinda Utara	36
Tabel 4.7	Kompetensi (X1)	38
Tabel 4.8	Supervisi Akademik (X2)	39
Tabel 4.9	Motivasi Kerja (X3)	40
Tabel 4.10	Kinerja Guru (Y)	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibilitas	44
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel 4.15	Hasil Regresi Linear Berganda	47
Tabel 4.16	Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.17	Hasil Uji Determinasi	50
Tabel 4.18	Hasil Uji F	51
Tabel 4.19	Hasil Uji T	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Lokasi SDN 024 Samarinda Utara

32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	58
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	62
Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi	63
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	67

ABSTRAK

Oktavianus Jaang, 2061201009. “**Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN 024 Samarinda Utara**”. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, supervisi akademik, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi, yang kemudian diolah menggunakan program statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, supervisi akademik, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan profesional, pembinaan dari kepala sekolah, serta semangat kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah terus meningkatkan ketiga aspek tersebut demi tercapainya tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Kata kunci: kompetensi, supervisi akademik, motivasi kerja, kinerja guru.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi atau institusi karena sumber daya manusia merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Sedangkan sumber daya manusia (SDM) dalam sekolah merujuk pada seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, terutama para guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Mereka memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dilingkungan sekolah sumber daya manusia (SDM) tidak hanya dilihat dari jumlah atau keberadaan tenaga kerja, tetapi juga dari kualitas, kemampuan, etos kerja, dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada peningkatan mutu proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Dengan hal tersebut menandakan bahwa diperlukan adanya suatu proses pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika sumber daya manusia (SDM) memiliki kualitas dan keahlian yang baik maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi. Sebab sumber daya merupakan aset yang paling utama dan paling berharga untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Guru merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting, artinya mempunyai peran didalam menentukan kelangsungan hidup suatu instansi pendidikan dan selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya instusi pendidikan lebih terjamin dan semakin meningkat. Para tenaga pendidik (Guru) merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan dan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam dunia pendidikan karena merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan karena bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar. Profesionalitas seorang tenaga pendidik

tercermin dari layak atau tidaknya seorang guru dalam mengajar, sehingga perlu dilakukan peningkatan kualitas kinerja para tenaga pendidik dalam mengembangkan mutu pendidikan dan pembelajaran.

Kompetensi para guru dihadapkan pada proses penguasaan kompetensi kerjanya contoh: pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran dan silabus sesuai dengan kurikulum, program semester dan program tahunan dan lain lain sebagai acuan para guru dalam mengajar menjadi seorang guru tidak hanya sebatas seorang guru saja dengan mendapatkan ijazah, namun menjadi seorang guru yang profesional memiliki banyak kompetensi yang harus ia miliki untuk mencapai bagaimana seseorang bisa menjadi seorang guru profesional.

Supervisi kepala sekolah selama menjabat sebagai kepala sekolah mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tujuan sekolah yang telah ditetapkan tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu kepala sekolah memegang peranan tertinggi dalam mengatur kebijakan dan sumber daya sekolah termasuk bekerja sama dengan guru-guru untuk meningkatkan kinerja dalam mendidik siswa-siswi sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepemimpinan akan berjalan secara efektif dan efisien apabila dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang jujur, bertanggung jawab, serta mempunyai komitmen yang kuat dan berbagai sifat baik yang terdapat dalam diri seorang pemimpin .

Motivasi para tenaga pendidik (Guru) dalam mengajar ialah rasa semangat dalam mengajar dan mendidik serta dorongan dalam bekerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, dan bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Guru yang termotivasi dalam bekerja mempunyai kepuasan tersendiri dalam bekerja, karena kebutuhan kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Kinerja para tenaga pendidik (Guru) yang baik dilihat dari tingkat kehadiran guru, kerja sama antar guru serta kedisiplinan guru yang dimana dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik dan sebagai contoh yang baik pula bagi siswa-siswi, tidak hanya para pendidik namun kinerja juga dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah

dimana tugas kepala sekolah ialah berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu instansi yang dipimpin. Hal ini karena kepala sekolah mempunyai peranan dalam usahanya memotivasi dan mengelola para pegawainya, Tinggi rendahnya kinerja tenaga pendidik (Guru) berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh instansi pendidikan tempat mereka bekerja. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga pendidik (Guru yang mengajar) dengan asumsi jika guru sudah baik akan ada dampaknya bagi siswa.

Guru SDN 024 Samarinda Utara telah memiliki penguasaan materi ajar yang baik dan karakter pribadi yang positif, namun masih mengalami kendala dalam hal pengembangan materi pembelajaran secara kreatif dan inovatif. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan pada aspek keterampilan (skil) dalam mengembangkan bahan ajar, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk menguji sejauh mana kompetensi guru mempengaruhi kinerja mereka.

Supervisi akademik di SDN 024 Samarinda Utara masih terbaras frekuensinya, yaitu hanya dilakukan dua kali dalam setahun, padahal standar idel menyarankan 4-6 kali dalam setahun. Meskipun kepala sekolah telah melakukan berbagai bentuk supervisi seperti rapat pembinaan, pemeriksaan RPP, dan evaluasi pendidikan, namun, intensitas kunjungan kelas yang masih rendah menjadi indikasi adanya kesenjangan yang perlu diteliti lebih lanjut untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja Guru di SDN 024 Samarinda Utara belum sepenuhnya didukung oleh bentuk penghargaan yang memadai. Penghargaan yang diberikan masih terbatas pada pujian verbal saja, tanpa adanya bentuk penghargaan material atau insentif yang lebih konkret. Padahal, motivasi kerja yang optimal memerlukan kombinasi antara penghargaan material dan non-material. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan pada aspek kebutuhan penghargaan yang perlu diteliti lebih lanjut untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara secara umum sudah baik, yang dibuktikan dengan akreditasi sekolah yang mencapai peringkat A (Sangat Baik). Namun, kinerja yang baik tersebut belum sepenuhnya didukung oleh kompetensi

yang optimal (terutama dalam pengembangan materi kreatif), supervisi akademik yang intensif, dan motivasi kerja yang didukung oleh penghargaan yang memadai. Hal ini menunjukkan adanya potensi peningkatan kinerja guru yang lebih optimal jika ketiga variabel independen (kompetensi, supervisi akademik, dan motivasi kerja) dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menguji sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi awal di SDN 024 Samarinda Utara, ditemukan bahwa guru telah memiliki penguasaan materi ajar yang baik, namun masih terdapat kendala dalam pengembangan materi secara kreatif. Supervisi akademik oleh kepala sekolah juga masih terbatas, hanya dilakukan dua kali dalam setahun, dan motivasi kerja guru belum sepenuhnya didukung oleh bentuk penghargaan yang memadai. Kondisi ini ideal terhadap kinerja guru dengan realita yang terjadi dilapangan.

Tabel 1.1 Data Kompetensi Guru Di SDN 024 Samarinda Utara

No	Bentuk Kompetensi	Keterangan
1	Karakter Pribadi	Melalui hasil wawancara para guru di SDN 024 Samarinda Utara yang paling utama dalam kompetensi seorang guru adalah berakhlak mulia serta berwibawa.
2	Konsep diri	Para guru di SDN 024 Samarinda Utara memiliki sikap yang sangat ramah dan itu tidak hanya kepada para murid namun juga ramah terhadap para orang tua murid.
3	Pengetahuan	Para guru di SDN 024 menguasai materi pembelajaran yang diampu ,termasuk struktur,konsep dan pola pikir keilmuannya.
4	Keterampilam	Guru di SDN 024 mampu mengembangkan materi pembelajaran dengan kreatif.

Sumber : SDN 024 Samarinda Utara 2025

Tabel 1. 2 Data Supervisi Akademik Di SDN 024 Samarinda Utara

No	Bentuk Kompetensi	Keterangan
1	Kunjungan kelas	Kepala sekolah melakukan kunjungan kesetiap kelas dua kali dalam 1 Tahun.
2	Pemberian Semangt kerja guru	Untuk memberikan semangat kepada guru-guru Kepala sekolah sebagai Supervisor memberikan motivasi.
3	Rapat-rapat pembinaan	Rapat-rapat pembinaan oleh Kepala sekolah sejalan dengan adanya Kelompok Kerja Guru (KKG) dan juga rapat pembukaan pengajaran baru awal Tahun.
4	Pemahaman tentang kurikulum	Kepala sekolah sebagai Supervisor melakukan pertemuan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan melakukan sosialisasi tentang kurikulum.
5	Pengembangan metode pembelajaran	Kepala sekolah sebagai Supervisor ikut serta membantu guru-guru merencanakan, mendiskusikan dan memperkenalkan metode-metode pengajaran baru melalui pertemuan Kelompok Kerja Guru (KKG).
6	Pengembangan bahan ajar	Setiap seminggu sekali Kepala sekolah memeriksa Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
7	Potensi pembelajaran	Kepala sekolah membantu tenaga pendidik untuk merancang program belajar-mengajar agar tercapainya potensi pembelajaran yang baik.
8	Evaluasi pendidikan	Kepala sekolah melakukan evaluasi pendidikan satu bulan sekali.
9	Kegiatan diluar mengajar	Kegiatan diluar kelas yang dilakukan tenaga pendidik adalah mengembangkan bakat dan minat peserta didik yaitu seni tari, pramuka dan ekstra kurikuler lainnya diluar jam mengajar.

Sumber : SDN 024 Samarinda Utara 2025

Tabel 1.3 Data Motivasi Guru Di SDN 024 Samarinda Utara

No	Bentuk Motivasi	Keterangan
1	Penghargaan	Penghargaan yang diberikan kepala sekolah terhadap para guru atas prestasinya yaitu dalam bentuk pujian.
2	Hubungan sosial	Hubungan antar para sesama guru di sekolah terjalin dengan baik.
3	Kebutuhan hidup	Melalui hasil wawancara kebutuhan hidup tenaga pendidik terpenuhi dengan baik.
4	Keberhasilan dalam bekerja	Para guru berhasil dalam mendidik dapat dilihat dari Akreditasi sekolah SDN 024 Samarinda utara sangat baik (A).

Sumber : SDN 024 Samarinda Utara 2025.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara?
3. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak keluar dari ruang lingkup yang akan dibahas maka peneliti akan fokus membahas hasil pengaruh terhadap kompetensi, supervisi akademik, dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda utara pada juli tahun 2025.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti agar dalam kehidupan nyata dapat menerapkan teori yang telah dipelajari. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah dapat dijadikan sebagai sumber informasi terkait kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin disekolah yang telah dicapai saat ini dan kedepannya dapat dijadikan sebagai dasar dalam upaya perbaikan kinerja guru guna peningkatan kemajuan sekolah.
- b. Bagi guru, memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidik.
- c. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi Universitas Widyagama Mahakam Samarinda dapat dijadikan sebagai tolak ukur kualitas lulusannya dan dasar dalam meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi mahasiswa program studi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pembahasan sistematis, maka penulisan hasil penelitian ini akan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori, model konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian, kata kunci yang digunakan, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis, pengujian hipotesis, hasil dan analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang analisa dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diharapkan mampu membantu peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah, serta mempersempit masalah menjadi topik yang dapat diteliti dan dipelajari. Penelitian ini didasari dari sebuah penelitian terdahulu, baik dari jenis penelitian maupun teori yang digunakan dan teknik metode penelitian yang digunakan penjelasannya dibawah sebagai berikut:

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, tahun, judul	Variabel	Perbedaan	Persamaan
1.	Pujianto (2020) Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Salek Air	Supervisi Akademik (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Variabel, teknik analisis, teknik sampling, jumlah sampel dan tahun penelitian.	Supervisi Akademik (X1) Kinerja (Y)
2.	Finder Franciscus (2021) Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Ujungbatu.	Supervisi Akademik (X1) Kepuasan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)	Variabel, teknik analisis, teknik sampling, jumlah sampel dan tahun penelitian.	Supervisi Akademik (X1) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)
3.	Nanik Juniarti (2023) Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Profesional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	Supervisi Akademik (X1) Kompetensi Profesional (X2) Budaya Kerja (X3) Kinerja (Y)	Variabel, teknik analisis, teknik sampling, jumlah sampel dan	Supervisi Akademik (X2) Kinerja (Y) Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2)

No.	Nama, tahun, judul	Variabel	Perbedaan	Persamaan
	Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang		tahun penelitian.	Kinerja (Y)
4.	Astri Riani Dewi (2024) Pengaruh Kompetensi Guru, Fasilitas Belajar dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Sukahening Kec. Sukahening Tasikmalaya	Kompetensi(X1) Fasilitas Belajar(X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)	Variabel, teknik analisis, teknik sampling, jumlah sampel dan tahun penelitian.	Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya tindakan yang diambil oleh suatu organisasi untuk mengubah sumber daya manusianya. Sumber daya ini didorong agar menggapai tujuan suatu organisasi tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Locke (1968), tujuan memiliki fungsi sebagai arahan dan standar bagi individu dalam bekerja. Ketika seseorang memiliki tujuan yang jelas dan realistis, maka individu tersebut akan berusaha lebih keras, lebih fokus, dan lebih termotivasi untuk mencapainya.

Locke kemudian mengembangkan teorinya bersama Gary P. Latham, dan mengidentifikasi lima prinsip utama dalam penetapan tujuan, yaitu :

a. Kejelasan (*Clarity*)

Tujuan harus spesifik dan terukur agar mudah dipahami.

b. Tantangan (*Challenge*)

Tujuan harus cukup menantang untuk mendorong motivasi, namun tetap realistis.

c. Komitmen (*Commitment*)

Karyawan harus memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan tersebut.

d. Umpan balik (*Feedback*)

Individu perlu mendapatkan informasi berkala mengenai kemajuan mereka dalam mencapai tujuan.

e. Kompleksitas tugas (*Task Complexity*)

Semakin kompleks tugas, semakin diperlukan strategi dan dukungan yang tepat. Dalam konteks pendidikan, teori ini dapat diterapkan untuk memahami bagaimana guru yang memiliki tujuan yang profesional yang jelas (misalnya meningkatkan kualitas mengajar atau hasil belajar siswa) akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibanding guru yang bekerja tanpa arah yang pasti.

Menurut Hasibuan (2003:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sdm secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003), suatu organisasi akan memperoleh banyak manfaat apabila manajemen sumber daya manusia dilaksanakan secara optimal. Manajemen SDM yang baik akan menunjang pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun manfaat Manajemen SDM adalah sebagai berikut:

- a. Memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja karyawan.
- d. Membangun citra positif organisasi sebagai tempat bekerja yang ideal.
- e. Memastikan setiap divisi memiliki karyawan yang kompeten.
- f. Membantu manajemen dalam perencanaan SDM di masa depan.
- g. Mencapai tata kelola organisasi yang baik dalam aspek ketenagakerjaan.

2.2.3 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

- a. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan.
- b. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- c. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
- d. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- e. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi seorang guru menjadikan ujung tombak dalam menciptakan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia. Jika suatu lembaga pendidikan yang memiliki hasil atau output yang baik maka menciptakan kepuasan dalam diri seorang guru, berarti menunjukkan rencana, proses dan evaluasi telah menunjukkan keberhasilan.

Heriswanto (2018) mengemukakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Karena, guru kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia. Sedangkan menurut Susanto (2012) menjelaskan bahwa syarat utama seorang guru adalah berilmu atau sering disebut kompetensi. Mengingat profesi guru adalah pengajaran ilmu. Oleh karena itu, kompetensi menjadi unsur vital terhadap kinerja guru, yakni melaksanakan pengajaran yang bermutu, humanis dan religius. Hal senada dikemukakan oleh Sari (2013), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini juga mengemukakan, ukuran kinerja guru memiliki dimensi yang kompleks yakni merubah peserta didik menjadi manusia mulia (beriman dan berilmu). Oleh karenanya, kompetensi guru tidak hanya sekedar bisa, namun lebih piawai dan bahkan bijaksana.

2.3.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi individu mempunyai peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan maupun profesinya. Menurut Ruky dalam buku (Edy Sutrisno 2010), mengatakan bahwa perusahaan-perusahaan besar memakai kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Adapun beberapa manfaat merekrut pekerjaan yang mempunyai kompetensi, antara lain:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- b. Kompetensi individu bisa dipakai sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- c. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- d. Kompetensi atau kecakapan tenaga kerja bisa dijadikan sebagai dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- e. Kompetensi juga bisa membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi pada perubahan yang terjadi.
- f. Kompetensi bisa memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky (dalam Fadillah, dkk 2017), yaitu:

- a. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

- b. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

- c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e. Motivasi kerja (*moties*)

Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.4 Supervisi Akademik

2.4.1 Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar kompetensi peserta didik mencapai hasil yang optimal, peran supervisi akademik oleh kepala sekolah sangat diperlukan, guna meningkatkan kinerja mengajar guru melalui pembinaan dan bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepuasan yang dirasakan oleh guru karena kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik akan menambah motivasinya dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru akan bekerja dengan sukarela. Kesukarelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktifitas kinerjanya. Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka motivasinya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas mereka.

Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi apakah para guru/pegawai menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru, bagaimana cara-cara memperbaiki proses belajar-mengajar (Purwanto, 2014). Jadi kegiatan supervisi adalah bagian dari manajemen lembaga pendidikan yang memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru. Dengan dilakukannya supervisi akademik oleh kepala sekolah, maka diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang di hadapi oleh guru. Guru sebagai tenaga pendidik menjalankan tugasnya yaitu sebagai pendidik,

pelatih dan pengajar. Istilah pendidik sendiri mempunyai makna yang berfungsi sebagai sarana dalam pengembangan dan pembinaan peserta didik.

Sedangkan pengajar mempunyai makna dalam membina dan mengembangkan pengetahuan atau mengasah intelektual peserta didik (Kristiawan dkk, 2018) Guru adalah motivator untuk mempengaruhi peserta didik melakukan kegiatan belajar (Daryanto, 2017). Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan (Sardiman, 2016). Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan normal (Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Standar Operasional Prosedur (SOP) penilaian akademik adalah pedoman yang berisi prosedur untuk melakukan penilaian akademik. SOP ini mencakup tata cara, komponen yang dievaluasi, dan pihak-pihak yang terlibat dalam penilaian. SOP penilaian akademik dapat meliputi :

- a. Tata cara dan persyaratan evaluasi hasil belajar
- b. Komponen yang dievaluasi dalam satu semester
- c. Pihak-pihak yang terlibat dalam evaluasi
- d. Jenis kegiatan sekolah
- e. Pelaksana sekolah
- f. Kelembagaan sekolah
- g. Tatacara pelaksanaan sekolah
- h. Sarana dan prasarana sekolah

2.4.2 Manfaat Supervisi Akademik

Menurut Hasbullah (2009: 12), Supervisi pendidikan manfaat yang penting di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Membangkitkan dan mendorong semangat guru dan pegawai administrasi sekolah lainnya untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

- b. Agar guru dan pegawai administrasi lainnya berusaha melengkapi kekurangan-kekurangan mereka dalam penyelenggaraan pendidikan, termasuk dalam macam-macam media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar dan mengajar yang baik.
- c. Bersama-sama berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru demi kemajuan proses belajar dan mengajar yang baik.
- d. Membina kerjasama yang harmonis antara guru, murid dan pegawai sekolah. Misalnya dengan mengadakan seminar, workshop, in-service, maupun training.

2.4.3 Indikator Supervisi

Indikator supervisi kepala sekolah menurut pendapat dari Purwanto (2005:120) dan Sahertian (2000: 130) adalah sebagai berikut :

a. Kunjungan kelas

Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki (Purwanto,2005:120). Selama kunjungan kelas, kepala sekolah mengambil tempat dibelakang kelas dan mengambil hal yang terjadi dari dekat. Supervisor tidak boleh mengganggu guru ketika guru itu bertugas (Indrafachrudin,2006:98).

b. Pemberian semangat kerja guru

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan kesulitan belajar siswa. Meskipun disekolah telah dibentuk bimbingan dan konseling tetapi peran dari guru akan lebih efektif jika guru menjadi pembimbing yang utama. Oleh karena itu, peranan supervisor terutama kepala sekolah dalam hal ini sangat diperlukan untuk memberikan semangat bagi guru (Purwanto, 2005:121).

c. Rapat-rapat pembinaan

Perencanaan yang didalamnya adanya rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru untuk membicarakan berbagai hal yang berhubungan dengan proses dan hasil belajar-mengajar (Purwanto, 2005:122). Dimana ada pembedaan rapat berdasar waktu (Indrafachrudin, 2006:99), yaitu (1) rapat diadakan pada waktu tertentu, seperti rapat permulaan tahun ajaran baru; rapat akhir tahun ajaran; dan rapat mingguan, bulanan dan rapat kenaikan kelas; (2) rapat diadakan sewaktu-

waktu, karena ada kejadian atau keperluan, guru diundang untuk berunding; (3) rapat dalam keadaan darurat, diadakan dalam keadaan mendesak.

d. Pemahaman tentang kurikulum

Merupakan bantuan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah maupun pengawas/ pemilik kepada para guru dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan dan pemahaman terhadap kurikulum. Tugas supervisor adalah: (1) Mengsupervisi tentang perangkat pembelajaran yang harus dibuat guru; (2) mengsupervisi terhadap pemahaman kurikulum, termasuk didalamnya yaitu standar isi (SI), Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD) (Sahertian, 2000:130).

e. Pengembangan metode pembelajaran

Tugas supervisor adalah: (1) membantu guru merencanakan demonstrasi mengajar dalam rangka memperkenalkan metode-metode pengajaran baru; (2) mendiskusikan metode-metode belajar dengan guru; (3) kepala sekolah melakukan peninjauan terhadap kesesuaian metode pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran (Sahertian, 2000:130).

f. Pengembangan bahan ajar

Pengembangan bahan ajar dilakukan berdasarkan suatu proses yang sistematis agar keterpercayaan bahan ajar dapat dijamin. Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas bahan ajar yaitu isi, cakupan, keterbacaan, bahasa, ilustrasi, perwajahan, dan pengemasan. Kualitas bahan ajar sangat tergantung pada ketepatan dalam memperhitungkan faktor-faktor tersebut dalam pengembangan bahan ajar (Wuryanto, 2010).

g. Potensi pembelajaran

Supervisi tentang potensi pembelajaran digunakan untuk memotivasi guru agar merencanakan apa yang akan disajikan dalam proses pembelajaran. Bantuan yang diberikan oleh supervisor adalah; (1) merancang program belajar-mengajar; (2) melaksanakan proses belajar-mengajar; (3) menilai proses dan hasil belajar; (4) mengembangkan manajemen kelas (Sahertian, 2000:134).

h. Evaluasi pendidikan

Evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan pendidikan telah tercapai. Tujuan supervisor adalah mengevaluasi apakah hasil belajar yang telah diciptakan dari tahun ketahun mengalami kenaikan atau tidak, sudah memenuhi standar/sesuai harapan yang diinginkan oleh sekolah atau belum (Sahertian, 2000:130).

i. Kegiatan di luar mengajar

Memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti penataran yang sesuai dengan bidang tugasnya, dan membimbing guru-guru dalam mempraktekkan hasil-hasil penataran yang telah diikutinya. Kepala sekolah berperan mengelolah dan membimbing pelaksanaan tidak lanjut dari hasil penataran agar dapat dipraktekkan oleh guru Purwanto (2005:120).

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja

Pengertian Motivasi Menurut Winardi (2002) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Hersona dan Sidartha (2017) motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan

dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan

2.5.2 Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul– betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.

2.5.3 Indikator Motivasi

Menurut Komaruddin (dalam Purnama, 2008 hlm. 60) bahwa di dalam teori motivasi kerja terdapat tujuh indikator yang meliputi:

- a. Semangat kerja
- b. Loyalitas kerja
- c. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target
- d. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan
- e. Pengembangan potensi dan kemampuan
- f. Upah dan gaji

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2003:160) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pengertian diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja Guru di atur dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 Bab 1 Pasal tentang guru dan dosen, di sebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Komponen-komponen penilaian kinerja guru diantaranya, yaitu:

a. Kompetensi pedagogik

Mengenal karakteristik peserta didik, Menguasai teori-teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, Pengembangan kurikulum, Kegiatan pembelajaran yang mendidik, Pengembangan potensi peserta didik, Komunikasi dengan peserta didik, dan Penilaian dan evaluasi.

b. Kompetensi kepribadian

Bersikap sesuai dengan norma-norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi.

c. Kompetensi sosial

Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan.

d. Kompetensi profesional

Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan mata pelajarannya, Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor Situasional

1) Faktor fisik pekerja, meliputi: metode kerja kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruangan, dan lingkungan fisik.

2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.6.3 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan atau dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki melekat sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

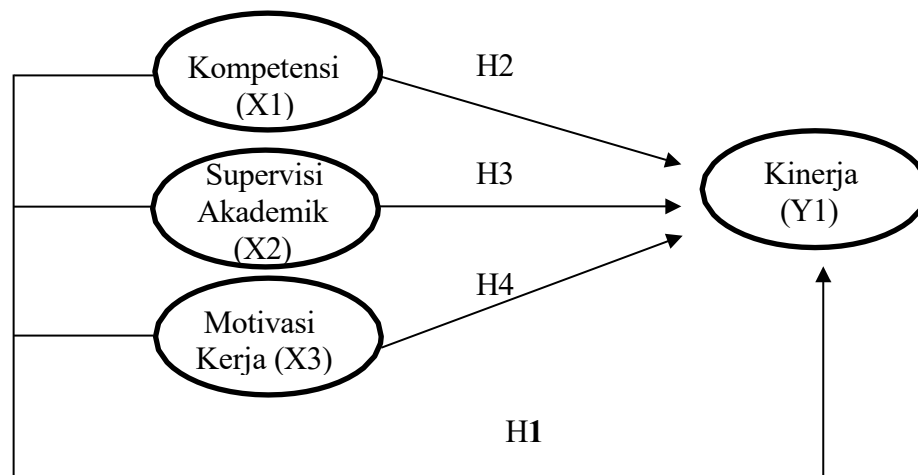
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk berkeja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.7 Model Konseptual

Berikut ini merupakan model konseptual untuk penelitian seperti digambarkan pada sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Konseptual

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompetensi, Supervisi Akademik, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.

H2 : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.

H3 : Supervisi Akademik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.

H4 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SDN 024 Samarinda Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati.

Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar dapat diukur secara empiris. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran Skala
1.	Kompetensi (X1) Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang guru di SDN 024 Samarinda Utara	Kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja.	1. Penguasaan materi ajar. 2. Kemampuan pedagogik. 3. Kompetensi kepribadian. 4. Kompetensi sosial.	Likert
2.	Supervisi Akademik (X2)	Upaya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam	1. Perencanaan supervisi. 2. Tindak lanjut hasil supervisi.	Likert

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran Skala
	Menilai dan membina guru untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran di SDN 024 Samarinda Utara.	meningkatkan profesionalisme guru melalui observasi, evaluasi, dan bimbingan.		
3.	Motivasi Kerja (X3) Dorongan atau hasrat yang mendorong seorang guru untuk melakukan suatu tindakan, baik secara sadar maupun tidak sadar di SDN 024 Samarinda Utara	Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal.	1. Kebutuhan aktualisasi diri. 2. Kebutuhan penghargaan. 3. Kebutuhan keamanan.	Likert
4.	Kinerja Guru (X4) Hasil kerja keras atau prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di SDN 024 Samarinda Utara.	Hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya disekolah sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.	1. Perencanaan pembelajaran. 2. Pelaksanaan pembelajaran. 3. Penilaian hasil belajar siswa.	Likert

Sumber: Kumpulan data diolah, 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di SDN 024 Samarinda Utara sebanyak 39 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua guru yang mengajar di SDN 024 Samarinda Utara, berdasarkan data yang diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang guru. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 responden.

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Teknik Analisis

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Menurut Suharsimi Arikunto (2010:265), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

3.4.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini berupa, data akan diolah menggunakan software komputer yaitu SPSS (statistical package for social science). Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validalitas dan reliabilitas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu cara sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

a. Studi Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan jawaban langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

b. Angket/Kuesioner

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu kepada tenaga pendidik atau pengajar di SDN 024 Samarinda Utara yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

3.6 Uji Instrumen

Uji Instrumen adalah pengukuran seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket disampaikan kepada responden untuk memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami nya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:173) uji validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel pada taraf signifikansi 5%, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013), reliabilitas adalah tingkat kepercayaan suatu instrumen, yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya.

Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang relatif sama walaupun digunakan dalam waktu yang berbeda.

Kriteria pengambilan keputusan reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai $\alpha \geq 0,9$: Sangat reliabel
- b. Nilai $0,8 \leq \alpha < 0,9$: Reliabel
- c. Nilai $0,7 \leq \alpha < 0,8$: Cukup reliabel
- d. Nilai $0,6 \leq \alpha < 0,7$: Masih dapat diterima
- e. Nilai $\alpha < 0,6$: Tidak reliabel

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, uji Heteroskedastisitas, dan uji Multikolinieritas. Uji normalitas tidak dilakukan dalam penelitian ini karena teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh merupakan data populasi, sehingga asumsi normalitas tidak lagi menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam analisis regresi.

3.7.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikannya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variable X sebagai variable (Ghozali, 2006 dalam Almustofa, 2014).

Kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2 Uji Multikolineartitas

Uji multikolinearitas berarti ada hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada.

Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006 dalam Almustofa, 2014).

Kriteria pengambilan keputusan multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linear. Penulis akan menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara pengaruh Supervisi pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap peristiwa lainnya (variabel Y). Analisis regresi linear menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots$$

Dimana

Y = Variabel dependen kinerja guru

a = Konstanta

X₁ = Variabel independen Kompetensi

X₂ = Variabel independen Supervisi

X₃ = Variabel independen Motivasi

β₁ = Koefisien regresi Kompetensi

β₂ = Koefisien regresi Supervisi

β₃ = Koefisien regresi Motivasi

e = Error

3.8.1 Analisis Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel

dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui maka untuk mendapatkan koefisien determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = analisis korelasi

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis data dalam penelitian ini menggunakan uji F (Uji simultan) dan t (Uji parsial) yaitu :

3.9.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini adalah apabila nilai F hitung < F tabel, maka H_0 = diterima dan H_1 = ditolak, apabila nilai F hitung > F tabel, maka H_0 = ditolak dan H_1 = diterima.

Hipotesis dalam uji F ini adalah : H_0 = Supervisi pendidikan dan Motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. H_1 = Supervisi pendidikan dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.

3.9.2 Uji t (Parsial)

Tujuan dilakukan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji t ini adalah apabila t hitung < t tabel, maka H_0 = diterima dan H_1 = ditolak, apabila t hitung > t

tabel, maka H_0 = ditolak dan H_1 = diterima. Hipotesis dalam uji t ini adalah: H_0 = Supervisi pendidikan dan Motivasi kerja secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. H_1 = Supervisi pendidikan dan Motivasi kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja para guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.

Sekolah Dasar Negeri 024 Samarinda Utara adalah salah satu sekolah yang berada di Kota Samarinda Kalimantan Timur yang beralamat di JL. Bengkuring Raya 1 Blok C Samarinda Utara.

4.2. Visi dan Misi serta Tujuan SDN 024 Samarinda Utara.

A. Visi

Sesuai dengan prinsip-prinsip pengembangan dan acuan operasional penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan, maka Visi Sekolah Dasar Negeri 024 Samarinda Utara adalah sebagai berikut:

”Meningkatkan pendidikan yang berkarakter dan tata tertib administrasi untuk menghasilkan anak yang berwawasan IPTEK (Ilmu Pengetahuan Teknologi) dan IMTAQ (Iman dan Taqwa) serta mencintai lingkungannya”.

B. Misi

1. Meningkatkan Profesional Guru di Sekolah Dasar.
2. Menempatkan Guru sesuai dengan profesional dan proporsional.
3. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan keperluan anak didik.
4. Menumbuhkan semangat bersaing, kreatif dan variatif.
5. Memberikan teladan, iman, taqwa terhadap anak didik.
6. Meningkatkan saran dan prasarana.
7. Menciptakan rasa kenyamanan dengan menjaga lingkungan yang tertib, bersih, rapi dan nyaman.

C. Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi sekolah serta Tujuan pendidikan dasar dan tujuan inklusif, maka tujuan SDN 024 Samarinda Utara dan mengembangkan pendidikan adalah sebagai berikut.

1. Siswa bermain bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan bertaqwa mulia.
2. Siswa sehat jasmani dan rohani.

3. Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
4. Mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat dan kebudayaan.
5. Siswa kreatif, terampil, dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus.

4.2.1 Gambaran Objek Penelitian.

Penulisan melakukan penelitian terhadap tenaga pendidik/guru yang mengajar. Penelitian ini mengarah pada Supervisi, Pendidikan dan Motivasi terhadap kinerja yang dimana sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah ada 40 tenaga pendidik yang akan menjadi responden.

Gambar 4.1 Lokasi SDN 024 Samarinda Utara



4.3 Absensi PNS & Honorer

JAM ABSEN PNS SDN 024 SAMARINDA UTARA

❖ SENIN – KAMIS	: 07.15 – 14:15
❖ JUM'AT	: 07.15 – 11.30
❖ SABTU	: 07.15 – 12.30

1. SIANG :

❖ SENIN – KAMIS	: 10.00 – 17.00
❖ JUM'AT	: 10.00 – 15.30
❖ SABTU	: 10.00 – 15.30

CATATAN : 37 JAM PERMINGGU

JAM ABSEN HONORER SDN 024 SAMARINDA UTARA

2. PAGI :

❖ SENIN – KAMIS	: 07.15 – 12.30
❖ JUM'AT	: 07.15 – 11.30
❖ SABTU	: 07.15 – 11.30

3. SIANG

❖ SENIN – KAMIS	: 12.20 – 17.00
❖ JUM'AT	: 13.20 – 16.00
❖ SABTU	: 12.20 – 16.00

4.2.2 Struktur Organisasi SDN 024 Samarinda Utara

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam stuktur organisasi yang baik harus menjalankan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi dapat dilihat berikut.

Tabel 4.6 Struktur Organisasi SDN 024 Samarinda Utara

No	Nama	Status Kepegawaian	Jabatan
1.	Liung, S.Pd	PNS	Kepala Sekolah
2.	Andra Alief Nugraha	PPPK	Gr. Kelas
3.	Arda Tia Pratiwi	PPPK	Gr. Kelas
4.	Asminiwati	PNS	Gr. Kelas
5.	Diah Purnawati	PPPK	Gr. Kelas
6.	Dini Natalia	PNS	Gr. Kelas
7.	Esra Maria Sinaga	PNS	Gr. Kelas
8.	Hani Wijaya	PNS	Gr. Kelas
9.	Hotma Sinaga	PNS	Gr. Kelas
10.	Imelda Puspita Sari	Guru Honorer Sekolah	Gr. Kelas
11.	Indra Hayati	PNS	Gr. Kelas
12.	Irawan Setyo Budi Dwinoto Kusomo Miharjo	PPPK	Gr. Kelas
13.	Junaidi Gunawan	Guru Honor Sekolah	Gr. Kelas
14.	Karlina Ervi Mujiati	PNS	Gr. Kelas
15.	Kristianti Normarastini	PPPK	Gr. Kelas
16.	Lenny Sintha Sarie	PPPK	Gr. Kelas
17.	Lilik Sriwati	PNS	Gr. Kelas
18.	Marhuma	PNS	Gr. Kelas
19.	Maysuryani Poret	PNS	Gr. Kelas
20.	Mirnawati	PNS	Gr. Kelas
21.	Nesti Ramadita	PNS	Gr. Kelas
22.	Nuraeni	PPPK	Gr. Kelas
23.	Patni	PNS	Gr. Kelas
24.	Puji Lestariningsih	Guru Honor Sekolah	Gr. Kelas
25.	Rahman	PPPK	Gr. Kelas
26.	Renny Puspita Sari	PPPK	Gr. Kelas
27.	Rikka Pembayun	PPPK	Gr. Kelas
28.	Risna Febriani	Guru Honor Sekolah	Gr. Kelas
29.	Sinto Wartti	PNS	Gr. Kelas
30.	Supartinah Andaryanti	PNS	Gr. Kelas
31.	Sylviana	PNS	Gr. Kelas
32.	Tika Dewi Astuti	PPPK	Gr. Kelas
33.	Tri Widodo	PNS	Gr. Kelas
34.	Umi Kulson	PNS	Gr. Kelas

35.	Uning Herningsih	PNS	Gr. Kelas
36.	Usy Rahmawati	Guru Honor Sekolah	Gr. Kelas
37.	Wahyu Pranata	Guru Honor Sekolah	Gr. Kelas
38.	Yuli Susanty	PPPK	Gr. Kelas
39.	Yusuf Fajriannur	PPPK	Gr. Kelas

4.3 Analisis Data Penelitian

Selanjutnya penulis akan menampilkan hasil rekapitulasi hasil dari kuisioner terkait variabel X dan Y dibawah.

4.3.1 Rekapitulasi Kuisioner

Hasil rekapitulasi dari kuisioner terkait variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di bawah diperoleh hasil pada indikator Kompetensi, pada pernyataan pertama, sebanyak 24 responden memberikan jawaban setuju dan 7 responden memberikan jawaban netral, dan 7 responden memberikan tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 19 responden memberikan jawaban netral dan 16 responden memberikan jawaban setuju. dan 3 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 21 responden memberikan jawaban setuju dan 10 responden memberikan jawaban netral,. dan 6 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 16 responden memberikan jawaban setuju dan 13 responden memberikan jawaban netral. dan 5 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju. dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima, terdapat 18 responden memberikan jawaban netral dan 15 responden memberikan jawaban setuju. dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat setuju. dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.7 Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memahami materi ajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	1	7	7	24	0
2.	Saya mampu mengembangkan bahan ajar secara efektif.	1	3	19	16	0
3.	Saya memiliki sikap ramah terhadap siswa.	0	2	10	21	6
4.	Saya mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran secara mandiri.	1	4	13	16	5
5.	Saya memiliki motivasi internal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	1	4	18	15	1

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator Supervisi Akademik, pada pernyataan pertama, sebanyak 15 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 9 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, dan 8 responden memberikan jawaban setuju dan 4 responden memberikan jawaban netral, 3 responden memberikan jawaban sangat setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 11 responden memberikan jawaban netral dan 9 responden memberikan jawaban setuju. dan 9 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 7 jawaban responden sangat tidak setuju. dan 3 jawaban responden memberikan jawaban sangat setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 18 responden memberikan jawaban netral dan 10 responden memberikan jawaban tidak setuju. dan 7 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dan 4 responden memberikan jawaban setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 15 responden memberikan jawaban setuju dan 13 responden memberikan jawaban netral. dan 5 responden memberikan

jawaban tidak setuju dan 4 responden memberikan jawaban sangat setuju. dan 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima, terdapat 19 responden memberikan jawaban netral dan 12 responden memberikan jawaban setuju, dan 5 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan 3 responden memberikan jawaban sangat setuju.

Tabel 4.8 Supervisi Akademik (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara berkala.	9	15	4	8	3
2.	Kepala sekolah memberikan arahan terkait kurikulum.	7	9	11	9	3
3.	Tersedia forum rutin antara guru.	7	10	18	4	0
4.	Kepala sekolah mendorong motivasi metode pembelajaran.	2	5	13	15	4
5.	Supervisi meningkatkan kemampuan saya dalam mengajar	0	5	19	12	3

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator motivasi kerja, pada pernyataan pertama, sebanyak 21 responden memberikan jawaban netral dan 10 responden memberikan jawaban setuju, dan 7 responden memberikan tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 29 responden memberikan jawaban setuju dan 7 responden memberikan jawaban sangat setuju. dan 2 responden memberikan jawaban netral dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 23 responden memberikan jawaban netral dan 8 responden memberikan jawaban setuju. dan 8 responden memberikan jawaban tidak setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 26 responden memberikan jawaban setuju, dan 10 responden memberikan jawaban sangat setuju, dan 3 responden memberikan jawaban netral.

Pada pernyataan kelima, terdapat 32 responden memberikan jawaban setuju, dan 4 responden memberikan jawaban netral, dan 3 responden memberikan jawaban sangat setuju.

Tabel 4.9 Motivasi Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa dihargai atas profesi kerja saya.	0	7	21	10	1
2.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat.	0	1	2	29	7
3.	Gaji atau tunjangan yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari.	0	8	23	8	0
4.	Saya bangga menjadi bagian dari SDN 024 Samarinda Utara.	0	0	3	26	10
5.	Saya termotivasi untuk meningkatkan hasil belajar siswa.	0	0	4	32	3

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator kinerja guru, pada pernyataan pertama, sebanyak 29 responden memberikan jawaban setuju dan 7 responden memberikan jawaban sangat setuju, dan 3 responden memberikan jawaban netral.

Pada pernyataan kedua, terdapat 23 responden memberikan jawaban setuju dan 12 responden memberikan jawaban netral, dan 3 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 1 jawaban responden tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 29 responden memberikan jawaban setuju dan 4 responden memberikan jawaban sangat setuju, dan 4 responden memberikan

jawaban netral, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 20 responden memberikan jawaban sangat setuju, dan 17 responden memberikan jawaban setuju, dan 1 responden memberikan jawaban netral, dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima, terdapat 27 responden memberikan jawaban setuju, 4 responden memberikan jawaban netral, 3 responden memberikan jawaban sangat setuju, 3 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.10 Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan target yang ditetapkan.	0	0	3	29	7
2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal mengajar.	0	1	12	23	3
3	Saya menunjukkan tanggung jawab dalam merencanakan evaluasi pembelajaran.	1	1	4	29	4
4	Saya bekerja secara efektif dengan rekan guru.	1	0	1	17	20
5	Saya terus mengembangkan kemampuan profesional melalui diskusi.	2	3	4	27	3

4.3.2 Uji Instrumen

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan bahwa data kuesioner dapat dianggap asli jika tanggapan atas pertanyaannya secara efektif mengungkapkan variabel yang diinginkan. Metode yang dipakai yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel.

Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha, sedangkan nilai r tabel diambil dengan rumus $df = n-2$. Yaitu $df = 39-2 = 37$ responden. Berikut adalah hasil dari uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R tabel (df=N-2)	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,746	0,316	Valid
	2	0,728	0,316	Valid
	3	0,737	0,316	Valid
	4	0,697	0,316	Valid
	5	0,646	0,316	Valid
Supervisi Akademik (X2)	1	0,840	0,316	Valid
	2	0,862	0,316	Valid
	3	0,782	0,316	Valid
	4	0,852	0,316	Valid
	5	0,789	0,316	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1	0,732	0,316	Valid
	2	0,833	0,316	Valid
	3	0,612	0,316	Valid
	4	0,680	0,316	Valid
	5	0,763	0,316	Valid
Kinerja Guru (Y)	1	0,604	0,316	Valid
	2	0,736	0,316	Valid
	3	0,803	0,316	Valid
	4	0,796	0,316	Valid
	5	0,741	0,316	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item – total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel dengan $\alpha=0.05$, kemudian *Degree of Freedom (df)* $n-2$ dimana n adalah jumlah

sampel, jadi: $df\ 39-2 = 37$ adalah 0,316 maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Reliability Statistic
Kompetensi (X1)	0,60	0,748
Supervisi Akademik (X2)	0,60	0,876
Motivasi Kerja (X3)	0,60	0,754
Kinerja Guru (Y1)	0,60	0,783

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Dari keterangan diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. dengan demikian variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. dengan demikian variabel (Kompetensi, Supervisi Akademik, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru) dapat dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Hasil uji Multikolinieritas dari nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas pada data tersebut.

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.784	3.118		1.214	.233		
	Kompetensi	.291	.167	.312	1.741	.090	.478	2.093
	Supervisi Akademik	-.070	.110	-.113	-.633	.531	.483	2.072
	Motivasi Kerja	.651	.221	.515	2.942	.006	.501	1.996
a. Dependent Variable: Kinerja Guru								

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian data tersebut dapat dinilai bahwa nilai Tolerance pada variabel X1 yaitu $0,478 > 0,10$ dengan nilai VIF $2,093 > 10$, pada variabel X2 nilai Tolerance yaitu $0,483 > 0,10$ dengan nilai VIF $2,072 > 10$, dan untuk variabel X3 dengan nilai Tolerance yaitu $0,501 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,996 > 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan adanya ketidaksamaan varian dari residual observasi model regresi. Uji heteroskedastisitas ditentukan menggunakan koefisien korelasi rank spearman antara masing-masing variabel bebas dengan pengganggu. Jika nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,5 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Kompetensi	Supervisi Akademik	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.708**	.566**	.003
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.983
		N	39	39	39	39
	Supervisi Akademik	Correlation Coefficient	.708**	1.000	.674**	.006
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.971
		N	39	39	39	39
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.566**	.674**	1.000	-.252
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.121
		N	39	39	39	39
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.003	.006	-.252	1.000
		Sig. (2-tailed)	.983	.971	.121	.
		N	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji spearman diketahui bahwa nilai Kompetensi X1 0.983, Supervisi Akademik X2 0.971, Motivasi Kerja X3 0.121, dengan nilai sig > 0.05 dengan ini dapat disimpulkan maka terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan regresi yang menggunakan satu variabel terikat dan dua lebih variabel. Oleh karena itu, analisis regresi linear berganda

dilakukan ketika jumlah variabel independen paling sedikit 2. analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

a : Bilangan Konstan

β : Koefisien Regresi Variabel Bebas

b1 : Koefisien Regresi

b2 : Koefisien Regresi

X1 : Kompetensi

X2 : Supervisi Akademik

X3 : Motivasi Kerja

E : Nilai Residual

Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.784	3.118		1.214	.233
	Kompetensi	.291	.167	.312	1.741	.090
	Supervisi Akademik	-.070	.110	-.113	-.633	.531
	Motivasi Kerja	.651	.221	.515	2.942	.006
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- a. $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$
- b. $Y = 3.784 + 0.291X_1 + 0.070X_2 + 0.651X_3 + e$
- c. Nilai konstanta (a) sebesar 3,784 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja guru belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompetensi (X1), supervisi akademik (X2) dan motivasi kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- d. Pada tabel nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,291, menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,291, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- e. Pada tabel nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,070, menunjukkan bahwa variabel Supervisi Akademik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel supervisi akademik maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,070, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- f. Pada tabel nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,651, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,651, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Koefisien Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang mengatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel dependen. Berikut hasil koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.680^a	.462	.416	2.04779	.462	10.028	3	35	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Akademik, Kompetensi									

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) adalah 0,680 atau 68,0% hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Supervisi Akademik (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) di SDN 024 Samarinda Utara termasuk tingkat hubungan yang kuat.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R2 memiliki nilai antara nol dan satu. Koefisien determinasi atau Adjusted R2 yang mendekati satu berarti menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) besarnya pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, koefisien determinasi atau nilai Adjusted R2 lebih kecil dari nol atau mendekati nol, maka variabel bebas (X) berpengaruh yang kecil terhadap variabel terikat (Y).

Berikut hasil koefisien determinasi yang akan dilihat pada tabel dibawah ini.

Model Summary									
		R	Adjusted	Std. Error	Change Statistics				
Model	R	Square	R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.680^a	.462	.416	2.04779	.462	10.028	3	35	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Akademik, Kompetensi									

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari koefisien determinasi R Square (R²) adalah 0,426. Hal ini berarti bahwa Kompetensi (X1), Supervisi Akademik (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kinerja (Y). Di SDN 024 Samarinda Utara sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat di teliti dalam penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara pengujiannya, apabila signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya. Berikut ini hasil pengujian F secara simultan yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.153	3	42.051	10.028	.000 ^b
	Residual	146.770	35	4.193		
	Total	272.923	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Akademik, Kompetensi						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil tabel diatas, pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$df = n-k (-1)$$

$$df = 39-2 (-1)$$

$$df = 35$$

$$f \text{ tabel} = 3,27$$

Diketahui nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ yaitu ($10,02 > 3.27$) dan $f \text{ hitung}$ bernilai positif dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima, yang artinya bahwa kompetensi, supervisi akademik, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

4.7.2 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji T yaitu signifikan kurang dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak begitu juga sebaliknya.

Berikut hasil pengujian T secara parsial yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.784	3.118		1.214	.233
	Kompetensi	.291	.167	.312	1.741	.090
	Supervisi Akademik	-.070	.110	-.113	-.633	.531
	Motivasi Kerja	.651	.221	.515	2.942	.006
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$df = (a; n-k-1)$

$df = (0,05 ; 39-3-1)$

$df = (0,05 ; 35)$

$t \text{ tabel} = 2,030$

1) Pengujian Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel kompetensi, diketahui $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $(1,741 < 2,030)$ dan nilai signifikannya sebesar $0,090 > 0,05$, maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, yang artinya kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

2) Pengujian Supervisi Akademik (X2) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel supervisi akademik, diketahui $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $(0,633 < 2,030)$ dan nilai signifikannya sebesar $0,531 > 0,05$, maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1)

3) Pengujian Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel motivasi kerja, diketahui $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $(2,942 < 2,030)$ dan signifikannya sebesar $0,006 < 0,5$ disimpulkan bahwa H_{o4} diolak dan H_{a4} diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi, Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis, nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $(10,02 > 3,27)$ dan $F \text{ hitung}$ bernilai positif dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang artinya bahwa kompetensi, supervisi akademik, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SDN 024 Samarinda Utara.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji T Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja, dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu ($1,740 < 2,030$) dan nilai signifikannya sebesar $0,090 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1)

Dimana hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dari SDN 024 Samarinda Utara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan kompetensi terutama yang berkaitan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan. kompetensi guru harus memberikan dampak dengan baik terhadap pelaksanaan pembelajaran, karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau yang diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pujiyanto (2020) mengemukakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SDN 024 Samarinda Utara.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Heriswanto (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan yang bermutu. Guru yang kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar dan mampu menghantarkan siswa-siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia. Selain itu, menurut Susanto (2012), kompetensi merupakan syarat utama seorang guru karena profesi guru adalah pengajaran ilmu, sehingga menjadi unsur vital terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran yang bermutu, humanis, dan religius.

Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji T Lingkungan Kerja dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu ($0,633 < 2,030$) dan nilai signifikannya sebesar $0,531 > 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya supervisi akademik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1).

Dimana hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dari SDN 024 Samarinda Utara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan kompetensi terutama yang berkaitan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan. kompetensi guru harus memberikan dampak dengan baik terhadap pelaksanaan pembelajaran, karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau yang diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Finder Franciscus (2021). guru adalah motivator untuk mempengaruhi peserta didik melakukan kegiatan belajar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SDN 024 Samarinda Utara.

Hal ini didukung oleh teori Purwanto (2014) yang menjelaskan bahwa supervisi bukan hanya sekedar mengawasi apakah guru menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga berusaha bersama guru untuk memperbaiki proses belajar-mengajar. Supervisi akademik berfungsi untuk menilai dan membina guru agar kualitas pembelajaran meningkat. Kepuasan guru terhadap supervisi yang baik akan menambah motivasi dan meningkatkan produktivitas kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji T motivasi kerja dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(2,94 > 2,030)$ dan signifikannya sebesar $0,000 < 0,5$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

Maka memiliki pengaruh signifikansi secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari adanya motivasi kerja yang baik terhadap guru, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan berdampak terhadap kinerja guru.

Dimana hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dari SDN 024 Samarinda Utara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan motivasi kerja terutama yang berkaitan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan. kompetensi guru harus memberikan dampak dengan baik terhadap pelaksanaan pembelajaran, karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau yang diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astri Riani Dewi (2024).

motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SDN 024 Samarinda Utara.

Hal ini sesuai dengan pendapat Winardi (2002) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif. Menurut Hersona dan Sidartha (2017), motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan menciptakan gairah kerja sehingga pekerjaan terselesaikan dengan optimal dan sesuai standar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompetensi, supervisi akademik, motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN 025 Samarinda Utara. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diukur dengan indikator karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- 2) Supervisi akademik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diukur dengan indikator supervisi akademik yaitu kunjungan kela, pemberian semangat kerja guru, rapat-rapat pembinaan, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode belajar, pengembangan bahan ajar, potensi pembelajaran, evaluasi pendidikan dan kegiatan diluar mengajar. tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diukur dengan indikator kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan keamanan. Memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah SDN 024 Samarinda Utara

Meningkatkan Frekuensi Supervisi: Disarankan agar kepala sekolah dapat meningkatkan frekuensi pelaksanaan supervisi akademik dari yang sebelumnya hanya 2 kali setahun menjadi minimal 4-6 kali setahun sesuai standar ideal. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai wadah

pembinaan, evaluasi, dan pengembangan kompetensi guru agar kinerja semakin optimal.

Optimalisasi Sistem Penghargaan: Perlu adanya perbaikan dan penambahan bentuk penghargaan (reward) bagi guru yang berprestasi. Penghargaan tidak hanya sebatas pujian verbal, namun dapat ditambah dengan insentif material, piagam penghargaan, atau kesempatan mengikuti pelatihan untuk memacu motivasi kerja guru. Mendorong Inovasi Pembelajaran: Kepala sekolah diharapkan lebih aktif memfasilitasi dan mendorong guru untuk terus mengembangkan materi pembelajaran yang kreatif dan inovatif, serta menguasai teknologi pendidikan agar proses belajar mengajar tidak monoton.

2. Bagi Guru SDN 024 Samarinda Utara

Peningkatan Kompetensi: Guru disarankan untuk tidak cepat puas dengan kemampuan yang ada, melainkan terus meningkatkan wawasan dan keterampilan (skill) melalui kegiatan pelatihan, seminar, atau studi lanjut agar mampu menyajikan pembelajaran yang berkualitas. Membangun Motivasi Internal: Guru diharapkan dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja sebagai bentuk dedikasi terhadap dunia pendidikan, serta menjaga kedisiplinan dan kerjasama yang baik demi terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap. Dan dapat dijadikan referensi penelitian yang lebih luas dengan membedakan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri riani dewi. (2024). *Pengaruh Kompetensi Guru, Fasilitas Belajar Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Sukahening, Kecamatan Sukahening Tasikmalaya*. Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO), 1(1), 603-613.
- Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Dalam Jurnal Pendidikan Tambusai.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta. Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta.
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Endah Sujatiningtyas. 2018. *Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru*. Dalam Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS.
- Finder fransiskus. (2021). *Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Ujung Batu*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(2), 2831-2840.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Heriswanto. (2018). *Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMPN 1 Lambuya Kabupaten Konawe melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Akrah Juara: Jurnal Ilmu Sosial, 3(3), 136-152.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 26. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indrafachrudin, Soekanto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.

- Nanik juniarti. (2023). *Pengaruh supervisi akademik, kompetensi profesional dan budaya kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 12 (2), 219-232.
- Pujianto. (2020). *Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar negeri Salek Air*. (Jurnal of Education Research, 1(2), 106-113).
- Purbasari, M. (2015). *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar*. Journal of Elementary Education vol 4 No 1 tahun 2015.
- Purwanto. (2010). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Sahertian, Piet, A. 2000. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Anna.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. <http://www.google.com>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

LAMPIRAN KUISIONER

PETUNJUK PENGISIAN

2. Cara mengisi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom.

- Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
- Angka 3 = Netral (N)
- Angka 4 = Setuju (S)
- Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian diberi tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

STS	TS	N	S	SS
			✓	

A. Pernyataan Variabel Kompetensi (X1)

No	Pertanyaan	Skala pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Indikator : Penguasaan materi ajar (X1)					
	1. Saya memahami materi ajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku.					
	2. Saya mampu mengembangkan bahan ajar secara efektif.					
2.	Indikator : Kemampuan pedagogik (X1)					
	1. Saya memiliki sikap ramah terhadap siswa.					
3.	Indikator : Kompetensi kepribadian (X1)					
	1. Saya mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran secara mandiri.					

4.	Indikator : Kompetensi sosial (X1)
	1. Saya memiliki motivasi internal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

B. Pernyataan Variabel Supervisi Akademik (X2)

No	Pertanyaan	Skala pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Indikator : Perencanaan supervisi (X2)					
	1. Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara berkala.					
	2. kepala sekolah memberikan arahan terkait kurikulum					
2.	Indikator : Tindak lanjut supervisi (X2)					
	1. Tersedia forum rutin antara guru					
	2. Kepala sekolah mendorong inovasi metode pembelajaran.					
	3. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah membantu meningkatkan kemampuan saya dalam mengajar.					

C. Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Skala pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Indikator : Kebutuhan aktualisasi diri (X3)					
	1. Saya merasa dihargai atas profesi kerja saya.					
	2. Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat.					
2.	Indikator : Kebutuhan penghargaan (X3)					
	1. Gaji atau tunjangan yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari.					
3.	Indikator : Kebutuhan keamanan (X3)					

-
1. Saya bangga menjadi bagian dari SDN 024 Samarinda Utara.
-
2. Saya termotivasi untuk meningkatkan hasil belajar siswa.
-

D. Pernyataan Variabel Kinerja Guru (Y1)

No	Pertanyaan	Skala pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Indikator : Pelaksanaan pembelajaran (Y1)					
	1. Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan target yang ditetapkan.					
	2. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal mengajar.					
2.	Indikator : Perencanaan pembelajaran (Y1)					
	1. Saya menunjukkan tanggung jawab dalam merencanakan evaluasi pembelajaran.					
	2. Saya bekerja secara efektif dengan rekan guru.					
3.	Indikator : Penilaian hasil belajar siswa (Y1)					
	1. Saya terus mengembangkan kemampuan profesional melalui diskusi.					

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki
 ☐ Perempuan
3. Usia :
4. Status Kepegawaian :

☐ PNS

☐ PPPK

☐ Honorer

5. Lama Mengajar :

D3

S1

S2

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

SURAT IZIN PENELITIAN



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH DASAR NEGERI No. 024
NPSN : 30400945**

JL. BENGKURING RAYA BLOK C KELURAHAN SEMPAJA TIMUR 75119 TELP. (0541-7776247)
KECAMATAN SAMARINDA UTARA

SURAT KETERANGAN

Nomor : 422/252/100.024.18.0624

Kami selaku pimpinan SDN NO. 024 Samarinda Utara menerima mahasiswa :

Nama	: Oktavianus Jaang
NPM	: 20.61201.009
Prog Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi, Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN 024 Samarinda Utara

Untuk melakukan penelitian di SDN No. 024 Samarinda Utara pada Hari Kamis, 07 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 06 November 2024



7091992042001

Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi

Rekapitulasi Kompetensi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4	4	5	3	4	20
4	4	3	4	3	18
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	3	18
3	4	5	4	3	19
4	4	5	4	3	20
4	4	3	4	3	18
4	4	4	3	3	18
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	4	18
4	3	3	4	4	18
2	3	4	3	3	15
4	3	4	3	3	17
3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	4	16
3	3	4	3	2	15
3	3	3	4	4	17
4	3	3	3	2	15
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	3	18
4	4	4	5	3	20
4	3	3	2	4	16
2	2	2	3	2	11
2	4	3	2	1	12
2	3	4	3	3	15
4	4	5	4	5	22
3	3	4	2	4	16
1	2	2	2	2	9
4	4	5	5	4	22

3	2	3	1	3	12
4	4	4	4	4	20
2	3	4	5	3	17
2	3	4	4	3	16
4	5	4	5	3	21
2	3	4	5	3	17

Rekapitulasi Supervisi Akademik (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
4	5	3	5	4	21
2	3	3	4	3	15
3	4	3	4	3	17
2	3	3	4	3	15
2	3	3	4	3	15
1	3	3	3	3	13
1	2	3	2	3	11
3	4	2	3	4	16
2	3	3	3	3	14
3	3	3	4	4	17
2	3	1	3	3	12
2	1	1	3	3	10
3	1	1	3	2	10
1	1	2	2	3	9
1	1	1	1	3	7
2	2	2	2	3	11
1	1	2	4	3	11
2	4	3	3	3	15
2	1	3	3	3	12
2	2	2	3	4	13
4	4	3	4	4	19
4	3	3	4	4	18
5	5	3	5	5	23
5	4	4	4	4	21
4	4	3	4	3	18
2	2	2	3	3	12
2	2	1	1	2	8
1	2	1	2	3	9
2	1	1	3	2	9
4	5	4	4	5	22
1	3	2	3	3	12

1	2	2	2	2	9
5	4	4	5	5	23
1	2	3	4	4	14
4	4	3	5	4	20
4	2	3	4	4	17
2	4	2	4	4	16
2	3	4	3	4	16
4	3	2	4	2	15

Rekapitulasi Motivasi Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
4	4	3	5	4	20
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
4	4	3	4	4	19
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	5	4	19
2	4	3	4	4	17
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
2	3	3	4	4	16
3	4	3	4	3	17
4	4	3	4	4	19
4	4	3	5	4	20
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	4	5	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
3	4	2	4	4	17
3	4	2	4	4	17
2	4	2	4	3	15
3	4	2	4	4	17

4	5	3	5	4	21
2	3	2	3	3	13
2	2	2	3	3	12
4	5	4	5	5	23
2	4	4	4	4	18
5	5	2	5	4	21
3	5	4	5	4	21
4	5	4	3	5	21
2	5	4	5	4	20
4	5	2	5	4	20

Rekapitulasi Kinerja Guru (Y1)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
5	4	5	5	4	23
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	3	3	4	4	18
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	19
4	3	4	5	4	20
4	3	4	5	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	3	2	4	3	16
4	5	5	5	5	24

4	3	4	4	2	17
4	4	3	5	4	20
5	5	4	5	5	24
3	4	4	3	3	17
3	2	1	1	1	8
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	1	18
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	2	19
5	4	5	4	3	21
5	3	4	5	2	19
5	3	4	5	4	21

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Uji Validitas (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.545**	.355*	.265	.483**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.104	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.545**	1	.513**	.469**	.136	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.407	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.355*	.513**	1	.404*	.400*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001		.011	.012	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.265	.469**	.404*	1	.259	.697**
	Sig. (2-tailed)	.104	.003	.011		.111	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	.483**	.136	.400*	.259	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002	.407	.012	.111		.000
	N	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.746**	.728**	.737**	.697**	.646**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji Validitas (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.646**	.480**	.689**	.547**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.646**	1	.612**	.637**	.608**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.480**	.612**	1	.602**	.631**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.689**	.637**	.602**	1	.591**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	.547**	.608**	.631**	.591**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.840**	.862**	.782**	.852**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Uji Validitas (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.534**	.111	.395*	.514**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.502	.013	.001	.000

	N	39	39	39	39	39	39
X3.2	Pearson Correlation	.534**	1	.350*	.609**	.538**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X3.3	Pearson Correlation	.111	.350*	1	.219	.568**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.502	.029		.181	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X3.4	Pearson Correlation	.395*	.609**	.219	1	.241	.680**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.181		.140	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X3.5	Pearson Correlation	.514**	.538**	.568**	.241	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.140		.000
	N	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.732**	.833**	.612**	.680**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji Validitas (Y)

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.253	.466**	.491**	.245	.604**
	Sig. (2-tailed)		.120	.003	.002	.133	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y2	Pearson Correlation	.253	1	.533**	.441**	.497**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.120		.000	.005	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y3	Pearson Correlation	.466**	.533**	1	.597**	.401*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.011	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y4	Pearson Correlation	.491**	.441**	.597**	1	.410**	.796**

	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000		.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y5	Pearson Correlation	.245	.497**	.401*	.410**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.133	.001	.011	.010		.000
	N	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.604**	.736**	.803**	.796**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji Realibilitas

Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Supervisi Akademik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.784	3.118		1.214	.233		
	Kompetensi	.291	.167	.312	1.741	.090	.478	2.093
	Supervisi Akademik	-.070	.110	-.113	-.633	.531	.483	2.072
	Motivasi Kerja	.651	.221	.515	2.942	.006	.501	1.996

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.784	3.118		1.214	.233
	Kompetensi	.291	.167	.312	1.741	.090
	Supervisi Akademik	-.070	.110	-.113	-.633	.531
	Motivasi Kerja	.651	.221	.515	2.942	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.784	3.118		1.214	.233
	Kompetensi	.291	.167	.312	1.741	.090
	Supervisi Akademik	-.070	.110	-.113	-.633	.531
	Motivasi Kerja	.651	.221	.515	2.942	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk: penyebut (N2)	df untuk: pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.48	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688