



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7869-7881

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Dampak Sinergis Kompetensi, Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Alumni Unwira Kupang Tahun 2018

Sarlianus Poma

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Kupang

charlespoma93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif dampak sinergis dari variabel kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Bahasa Inggris yang merupakan alumni Universitas Katolik Widya Mandira (Unwira) Kupang tahun lulusan 2018. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh alumni program studi Pendidikan Bahasa Inggris Unwira tahun 2018 yang berjumlah 68 orang, yang kini tersebar di berbagai institusi pendidikan di wilayah NTT. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh untuk memastikan representasi data yang maksimal. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert yang telah divalidasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018. Secara simultan, kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018.

Kata kunci: Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

1. Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan nasional di masa depan sangat bergantung pada kualitas sistem pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif. Di wilayah Nusa Tenggara Timur (NTT), pendidikan menjadi pilar utama dalam menghadapi tantangan geografis dan ekonomi yang unik. Sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, guru memegang peran sentral dalam menentukan kualitas lulusan, khususnya di jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Kinerja guru yang profesional tidak hanya diukur dari kemampuan teknis mengajar, tetapi juga dari integritas, disiplin, dan motivasi dalam menggerakkan potensi peserta didik.

Universitas Katolik Widya Mandira (Unwira) Kupang, yang didirikan sejak tahun 1982, telah menjadi institusi pendidikan tinggi yang krusial di NTT dalam mencetak tenaga pendidik. Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Unwira, sebagai bagian dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), memiliki visi untuk menghasilkan guru bahasa Inggris yang unggul, kreatif, dan berakar pada budaya lokal namun berwawasan global (<https://pendidikanbahasainggris.unwira.ac.id/>). Pada tahun 2018, program studi ini meluluskan 68 orang sarjana yang memiliki bekal kompetensi akademik yang kompetitif. Salah satu lulusan terbaik pada periode tersebut bahkan meraih Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) sebesar 3,89, sebuah pencapaian yang mencerminkan kualitas input akademik di lingkungan Unwira (<https://www.nttmediaexpress.com/pendidikan/4249150789/universitas-widya-mandira-kupang-pilihan-tepat-menapak-masa-depan-cemerlang>).

Meskipun lulusan tahun 2018 dibekali dengan standar kualifikasi formal yang tinggi, realitas di lapangan menunjukkan tantangan yang tidak sederhana. Berdasarkan pengamatan dan evaluasi awal di berbagai sekolah di Kota Kupang, kinerja guru seringkali belum mencapai potensi maksimal. Indikasi ketidakefektifan ini terlihat

Dampak Sinergis Kompetensi, Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Alumni Unwira Kupang Tahun 2018

dari tingkat partisipasi dalam pengembangan profesional yang masih rendah, kurangnya inovasi dalam metode pengajaran, serta pemanfaatan teknologi informasi (IPTEK) yang belum merata (Benu, Naniana N; Beeh, Norci ; Snae, 2025). Kesenjangan antara harapan ideal, kinerja guru yang optimal sesuai Standar Nasional Pendidikan, dan realitas lapangan merupakan permasalahan mendesak yang perlu diteliti secara mendalam.

Faktor kompetensi guru merupakan elemen fundamental dalam kinerja. Kompetensi mencakup seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru. Namun, data nasional mengindikasikan bahwa kemampuan bahasa Inggris guru di Indonesia, termasuk di NTT, masih banyak yang berada di bawah level B2 pada standar Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) (*Salinan Perkaban Nomor 45 Tahun 2025 Tentang Kerangka Asesmen TKA SMA-MA Dan SMK-MAK.Pdf*, n.d.). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru bahasa Inggris agar selaras dengan tuntutan komunikasi global yang menjadi target kebijakan pendidikan nasional hingga tahun 2045 (<https://www.scribd.com/document/729656324/Salinan-Perdirjen-Pengembangan-Kompetensi-Guru-Bahasa-Inggris>), (<https://www.kemendikdasmen.go.id/siaran-pers/13848-mendikdasmen-kompetensi-guru-di-penguasaan-bahasa-inggris-ku>), (<https://kemendikdasmen.go.id/siaran-pers/13897-perkuat-kompetensi-global-bahasa-inggris-akan-wajib-pada-sekolah-dasar-mulai-ta-20272028>), (<https://www.detik.com/edu/sekolah/d-8349461/kemendikdasmen-130-ribu-guru-sekolah-belum-berlatar-belakang-bahasa-inggris>).

Selain kompetensi, disiplin kerja menjadi motor penggerak profesionalisme. Disiplin bukan sekadar ketaatan pada jam hadir, melainkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan organisasi demi tercapainya hasil kerja yang optimal. Di NTT, tantangan kedisiplinan guru seringkali berkaitan dengan kendala aksesibilitas geografis dan dukungan infrastruktur yang terbatas, yang menuntut daya juang dan adaptabilitas tinggi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja kelompok di lingkungan sekolah (Kayla et al., 2025).

Motivasi kerja juga menempati posisi krusial dalam struktur kinerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi bersedia mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi guru Bahasa Inggris alumni Unwira 2018 yang kini telah memiliki pengalaman mengajar sekitar enam tahun, motivasi kerja bisa berasal dari faktor intrinsik (kepuasan batin mendidik) maupun ekstrinsik (imbalan materi, penghargaan, dan dukungan kebijakan). Isu mengenai kesejahteraan guru honorer dan ketersediaan formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di NTT menjadi faktor eksternal signifikan yang memengaruhi stabilitas motivasi mereka di lapangan (<https://www.banera.id/opini/42865678/surat-terbuka-dari-guru-bahasa-inggris-smasmk-provinsi-ntt-untuk-presiden-ri>), (<https://sudutpandang.id/peningkatan-kesejahteraan-dan-kinerja-guru/>), (<https://kupang.tribunnews.com/news/950088/pemerintah-resmi-hapus-pppk-paruh-waktu-mulai-tahun-2026-lewat-revisi-uu-asn-ini-skema-penggantinya>).

Selanjutnya, kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai katalisator dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif diharapkan menciptakan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis, yang memicu guru untuk bergerak serempak ke arah pencapaian tujuan sekolah. Namun, dalam praktiknya, efektivitas gaya kepemimpinan seringkali terhambat oleh beban administratif yang tinggi pada kepala sekolah, sehingga fungsi pembinaan guru belum berjalan maksimal.

Penelitian ini memfokuskan analisis pada alumni Pendidikan Bahasa Inggris Unwira tahun 2018 untuk melihat sejauh mana "produk" pendidikan dari LPTK ini mampu mensinergikan kompetensi, disiplin, motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah di tempat mereka bertugas (<http://repository.unwira.ac.id/view/divisions/PSPBI/2018.html>). Dengan mengkaji 68 alumni tersebut, diharapkan ditemukan pola hubungan yang dapat menjadi dasar perumusan kebijakan intervensi bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT serta evaluasi kurikulum bagi Unwira Kupang (<http://repository.unwira.ac.id/view/divisions/PSPBI/2018.html>).

Rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru bahasa Inggris alumni Unwira 2018?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah keempat faktor tersebut secara simultan memberikan dampak sinergis terhadap kualitas kinerja guru?

Penelitian ini bersifat pembuktian (*verifikatif*) untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan berharga bagi para pemangku kepentingan dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayah NTT yang berorientasi pada standar global namun tetap berbasis pada nilai-nilai lokal.

2. Tinjauan Teori

2.1 Kompetensi Guru

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang mendasari efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dalam sistem pendidikan Indonesia, kompetensi guru didefinisikan secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang wajib dikuasai oleh guru. Kompetensi guru mencakup empat dimensi utama: pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran), kepribadian (karakter yang mantap dan teladan), sosial (kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi), dan profesional (penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam).

Bagi guru Bahasa Inggris, kompetensi profesional sangat ditekankan pada kemahiran berbahasa yang merujuk pada standar CEFR. Tantangan yang dihadapi saat ini adalah rendahnya tingkat kemahiran bahasa Inggris di kalangan guru SD hingga SMA, di mana mayoritas masih berada di bawah level B2 (Upper Intermediate). Hal ini mendasari perlunya kebijakan pengembangan kompetensi melalui program seperti Program Pengembangan Kompetensi Guru (PKG) Bahasa Inggris yang dicanangkan pemerintah (*Salinan Perkeb Nomor 45 Tahun 2025 Tentang Kerangka Asesmen TKA SMA-MA Dan SMK-MAK.Pdf*, n.d.), (<https://sindara.gurudikdas.kemendikdasmen.go.id/pkgsd-mbi>). Alumni Unwira 2018, yang dibekali dengan kurikulum yang menekankan pada kemampuan mengajar bahasa Inggris secara inovatif, diharapkan menjadi pionir dalam mengatasi kesenjangan kompetensi ini.

Selain aspek kebahasaan, kompetensi digital menjadi tuntutan baru di era Pendidikan 5.0. Guru dituntut mampu memanfaatkan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) dan platform digital lainnya untuk meningkatkan minat belajar siswa. Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi memiliki kecenderungan untuk selalu meningkatkan kinerjanya secara mandiri (Benu, Naniana N; Beeh, Norci ; Snae, 2025). Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025).

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat komunikasi antara pimpinan dan bawahan agar terjadi perubahan perilaku serta peningkatan kesadaran dalam mentaati semua peraturan organisasi. Dalam dunia pendidikan, disiplin guru mencakup frekuensi kehadiran, kepatuhan pada standar kerja, ketaatan pada jadwal pelajaran, dan kepatuhan pada etika profesi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas mendidik yang diembannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain adalah ketegasan peraturan, kepemimpinan teladan, dan kompensasi yang adil (Komalasari, Nila ; Jaenab; Aryani, 2025). Di lingkungan sekolah-sekolah di NTT, disiplin seringkali menjadi tantangan tersendiri akibat kendala geografis. Namun, disiplin tetap menjadi elemen penting yang secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja guru. Guru yang disiplin menjamin ketertiban dan kestabilan proses belajar mengajar, yang pada akhirnya memberikan kepastian bagi siswa dalam menerima hak pendidikannya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025).

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah dorongan, energi, atau kemauan untuk bertindak dalam menjalankan tugas profesinya dengan semangat inisiatif dan sungguh-sungguh. Motivasi dapat bersifat intrinsik (berasal dari dalam diri seperti keinginan untuk berprestasi) maupun ekstrinsik (berasal dari luar seperti gaji, penghargaan, dan lingkungan kerja

yang kondusif). Bagi guru di daerah pelosok seperti beberapa wilayah di NTT, motivasi seringkali menjadi faktor penentu tunggal ketika sarana prasarana tidak memadai (Kayla et al., 2025).

Teori motivasi dari Abraham Maslow menekankan pada hierarki kebutuhan, sementara Herzberg memisahkan antara faktor higienis dan faktor motivator. Di NTT, ketersediaan formasi guru dan kejelasan karir melalui seleksi ASN/PPPK yang ketat menjadi faktor ekstrinsik yang sangat memengaruhi motivasi. Meskipun demikian, guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih mampu mengatasi masalah di kelas, sehingga kualitas kerjanya meningkat secara signifikan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025).

2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat krusial karena ia bertindak sebagai manajer yang mengendalikan gerak langkah organisasi sekolah. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang memberi perintah, tetapi tentang menciptakan visi, memberikan motivasi, dan mengartikulasikan nilai-nilai organisasi dengan baik (Hutahaean & Sirait, 2024).

Kepala sekolah yang berhasil adalah pemimpin yang mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas gurunya. Dalam konteks peningkatan kinerja guru, fungsi supervisi kepala sekolah sangat diperlukan untuk memberikan koreksi dan saran bagi perbaikan metode pengajaran. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terkadang tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru, seperti dalam hasil penelitian terdahulu oleh Sarlianus Poma bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah (Poma, 2025), mungkin karena faktor kemandirian profesional guru, peran kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang positif tetap tidak tergantikan.

2.5 Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Poma, 2025). Kinerja guru secara spesifik diukur dari kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang tampak dalam penampilan proses belajar mengajar. Standar kinerja guru mencakup 12 kompetensi dasar, di antaranya adalah menyusun rencana pembelajaran, menilai prestasi belajar, memahami perkembangan siswa, dan memanfaatkan kemajuan IPTEK.

Dalam mengukur kinerja guru Bahasa Inggris, aspek komunikatif dan kemampuan menciptakan lingkungan belajar yang interaktif menjadi indikator penting. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar staf pengajar. Guru yang berkinerja tinggi memberikan kontribusi besar pada capaian prestasi akademik siswa dan efektivitas institusi sekolah secara keseluruhan (Kesek, 2020).

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono, 2012 dalam (Poma, 2025), dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan uraian kajian teori di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

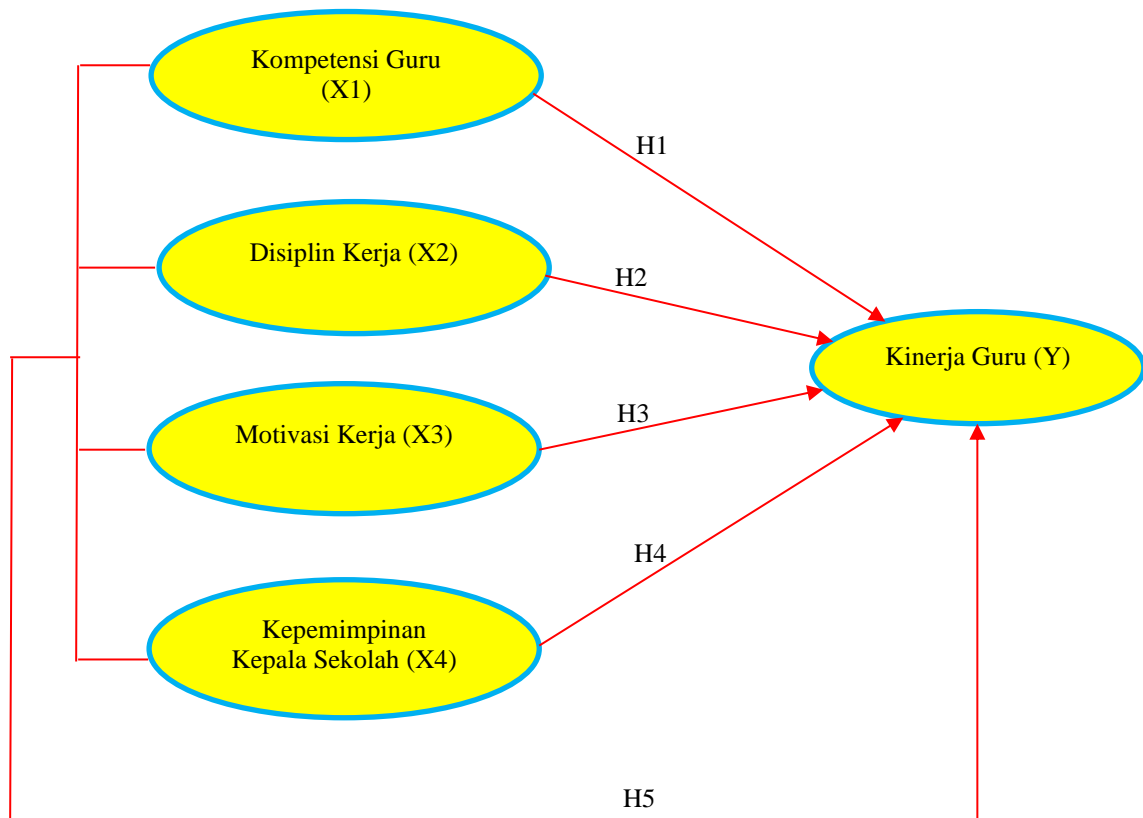
H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H4: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H5: Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada dasarnya adalah kerangka yang menghubungkan antara variabel variabel independen atau variabel bebas (*Independent variable*) dengan variabel terikat (*Dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian (Poma, 2025). Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah pada penelitian ini adalah variabel bebas, sedangkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat, kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang dilakukan di berbagai sekolah menengah di Provinsi NTT tempat alumni Pendidikan Bahasa Inggris Unwira tahun 2018 bertugas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai dampak sinergis dari empat variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis, yang berupaya menggambarkan kondisi objektif di lapangan dan menarik generalisasi melalui pengolahan data statistik (Poma, 2025).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Bahasa Inggris yang merupakan alumni angkatan tahun 2018 dari Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Unwira Kupang. Berdasarkan data repositori universitas, jumlah lulusan pada tahun tersebut adalah 68 orang (<http://repository.unwira.ac.id/view/divisions/PSPBI/2018.html>). Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Menurut Sugiono (2020) dalam

Sarlianus Poma (2025) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Poma, 2025). Hal ini dilakukan untuk mendapatkan akurasi data yang tinggi dan meminimalisir kesalahan sampling.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020) dalam Sarlianus Poma (2025), dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data (Poma, 2025). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan Lima pilihan jawaban (sangat setuju hingga sangat tidak setuju) untuk mengukur persepsi guru terhadap variabel kompetensi, disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja. Selain kuesioner, dilakukan observasi awal dan wawancara singkat untuk mendapatkan konteks permasalahan yang terjadi di lapangan, seperti kendala disiplin dan kompetensi yang belum optimal di beberapa sekolah di wilayah Nusa Tenggara Timur.

3.4 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020) dalam Sarlianus Poma (2025), proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Poma, 2025). Data yang terkumpul diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan instrumen kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diukur dan memberikan hasil yang konsisten (Poma, 2025).
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (melihat nilai VIF dan Tolerance), dan uji heteroskedastisitas (menggunakan Spearman Rho) (Poma, 2025).
3. Analisis Regresi Linear Berganda: Untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Poma, 2025).
4. Uji t (Parsial): Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru (Poma, 2025).
5. Uji F (Simultan): Untuk menguji apakah kompetensi, disiplin, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025).

Koefisien Determinasi (R^2): Untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variasi variabel dependen (Poma, 2025).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Profil Responden Alumni Bahasa Inggris Unwira 2018

Alumni Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Unwira tahun 2018 terdiri dari 68 individu yang kini mengabdikan diri di berbagai sekolah di NTT, mulai dari Kota Kupang hingga kabupaten-kabupaten di daratan Timor, Flores, Sumba, dan Alor. Kelompok alumni ini mencakup beragam latar belakang penelitian skripsi selama masa studi, mulai dari kajian tentang strategi pengajaran membaca menggunakan teknologi, hingga analisis kesalahan tata bahasa dalam terjemahan. Keberagaman fokus akademik ini memberikan dasar kompetensi profesional yang kaya saat mereka memasuki dunia kerja.

Lulusan tahun 2018 telah berada di lapangan selama kurang lebih enam tahun, sebuah masa transisi krusial di mana idealisme akademik dari perguruan tinggi berbenturan dengan realitas manajerial di sekolah. Pencapaian

IPK tertinggi sebesar 3,89 oleh Sarlianus Poma menjadi salah satu indikator kualitas intelektual angkatan ini, yang diharapkan bertransformasi menjadi kualitas kinerja yang unggul.

Data responden dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran Alumni Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Unwira tahun 2018 terdiri yang terdiri dari 68 individu yang kini mengabdikan diri di berbagai sekolah di NTT, mulai dari Kota Kupang hingga kabupaten-kabupaten di daratan Timor, Flores, Sumba, dan Alor. Data yang dikumpulkan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, pendapatan, dan lama kerja.

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<i>Perempuan</i>	46	67,6	67,6	67,6
	<i>Laki-Laki</i>	22	32,4	32,4	100,0
	<i>Total</i>	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 1, untuk kategori jenis kelamin, terdapat 46 perempuan (67,6%), dan 22 laki-laki (32,4%).

Tabel 2. Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<i>Guru Muda (25-35 Tahun)</i>	57	83,8	83,8	83,8
	<i>Guru Paruh Baya (35-50 Tahun)</i>	11	16,2	16,2	100,0
	<i>Total</i>	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 2, untuk kategori usia, 57 orang (83,8%) berusia 25 - 35 tahun (guru muda), dan 11 orang (16,2%) berusia 35 – 50 tahun (guru paruh baya).

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	S1	68	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 3, semua guru yang adalah lulusan Pendidikan Bahasa Inggris Unwira Kupang tahun 2018 berlatar belakang Strata 1 (Sarjana) (100%).

Tabel 4. Status Kepegawaian

Status Kepegawaian					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<i>Honorer</i>	51	75,0	75,0	75,0
	<i>PPPK</i>	11	16,2	16,2	91,2
	<i>PNS</i>	6	8,8	8,8	100,0
	<i>Total</i>	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 4, untuk kategori status kepegawaian, 51 orang (75,0%) berstatus sebagai guru honorer, 11 orang (16,2%) berstatus sebagai guru PPPK, dan 6 orang (8,8%) berstatus sebagai guru PNS.

Tabel 5. Pendapatan

Pendapatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp500.000	16	23,5	23,5	23,5
	Rp 500.000 – Rp 1.000.000	19	27,9	27,9	51,5
	Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000	18	26,5	26,5	77,9
	Rp 2.500.000 – Rp 3.500.000	11	16,2	16,2	94,1
	Rp 3.500.000 – Rp 5.000.000	4	5,9	5,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 5, untuk kategori pendapatan, 16 orang (23,5%) memiliki pendapatan <Rp500.000, 19 orang (27,9%) memiliki pendapatan Rp500.000 – Rp1.000.000, 18 orang (26,5%) mempunyai pendapatan Rp1.000.000 – Rp2.500.000, 11 orang (16,2%) mempunyai pendapatan Rp2.500.000 – Rp3.500.000, dan 4 orang (5,9%) memiliki pendapatan Rp3.500.000 – Rp5.000.000.

Tabel 6. Lama Kerja

Lama Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	8	11,8	11,8	11,8
	1-3 tahun	18	26,5	26,5	38,2
	3-5 tahun	15	22,1	22,1	60,3
	5-10 tahun	21	30,9	30,9	91,2
	> 10 tahun	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 6, untuk kategori lama kerja, 8 orang (11,8%) telah bekerja sebagai guru di sekolah selama kurang dari (<) 1 tahun, 18 orang (26,5%) telah bekerja sebagai guru di sekolah selama 1 – 3 tahun, 15 orang (22,1%) telah bekerja sebagai guru di sekolah selama 3 – 5 tahun, 21 orang (30,9%) telah bekerja sebagai guru di sekolah selama 5 – 10 tahun, dan 6 orang (8,8%) telah bekerja sebagai guru di sekolah selama lebih dari (>) 10 tahun.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r hitung > r tabel 0,235 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan layak dan tidak bias. Berdasarkan hasil pengolahan data pada model sejenis di wilayah Nusa Tenggara Timur, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		68
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,88920986
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,065
	<i>Positive</i>	,057
	<i>Negative</i>	-,065
<i>Test Statistic</i>		,065
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7, *Test of Normality*, diperoleh nilai signifikansi *Asymp Sig. (2-tailed)* pada uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka 0,200 ($>0,05$), yang berarti data kinerja guru mengikuti fungsi distribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

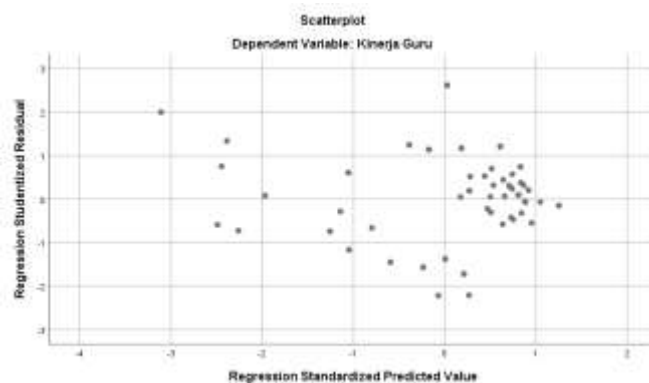
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	10,272	4,221		2,434	,018		
	<i>Kompetensi Guru</i>	,158	,126	,178	1,247	,217	,143	6,989
	<i>Disiplin Kerja</i>	,097	,276	,057	,351	,727	,111	8,970
	<i>Motivasi Kerja</i>	,554	,216	,330	2,562	,013	,175	5,714
	<i>Kepemimpinan Kepala Sekolah</i>	,431	,118	,397	3,669	,001	,248	4,034

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan output SPSS pada tabel 8, *Test of Multicollinearity* menunjukkan semua variabel independen, yaitu X1, X2, X3, dan X4 memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , yang artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas atau hubungan linear antar variabel bebas dalam model ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pada gambar 2 grafik scatterplot, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik yang ada tersebar secara acak, data berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model telah memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	10,272	4,221		2,434	,018
	<i>Kompetensi Guru</i>	,158	,126	,178	1,247	,217
	<i>Disiplin Kerja</i>	,097	,276	,057	,351	,727
	<i>Motivasi Kerja</i>	,554	,216	,330	2,562	,013
	<i>Kepemimpinan Kepala Sekolah</i>	,431	,118	,397	3,669	,001

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Dasar pengambil keputusan untuk uji t adalah:

- a. Jika nilai sig < 0,05, atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai sig > 0,05, atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025;63) = 1,998$$

Berdasarkan tabel 9 di atas, hasil uji olahan data SPSS regresi linier berganda dapat dibuat penjelasan keterangan pengujian hipotesis:

1. Hipotesis 1
Diperoleh nilai $t_{hitung} (1,247) < t_{tabel} (1,998)$ dan $Sig. 0,217 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Kompetensi Guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, H_a ditolak dan H_0 diterima.
2. Hipotesis 2
Diperoleh nilai $t_{hitung} (0,351) < t_{tabel} (1,998)$ dan $Sig. 0,727 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, H_a ditolak dan H_0 diterima.
3. Hipotesis 3
Diperoleh nilai $t_{hitung} (2,562) > t_{tabel} (1,998)$ dan $Sig. 0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Hipotesis 4
Diperoleh nilai $t_{hitung} (3,669) > t_{tabel} (1,998)$ dan $Sig. 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2493,833	4	623,458	70,229	,000 ^b
	<i>Residual</i>	559,285	63	8,878		
	<i>Total</i>	3053,118	67			

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

b. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru*

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Dasar pengambil keputusan untuk uji F adalah:

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k) = F(4; 64) = 2,52$$

Berdasarkan output SPSS pada tabel 10, hasil uji F menunjukkan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 70,229 > F_{\text{tabel}} 2,52$ dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,805	2,980

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Analisis R^2 (*Adjusted R Square*) atau Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Kuncoro (2019: 240) dalam (Sehangunaung et al., 2023), adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana digambarkan dengan presentase. Semakin besar presentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa presentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaliknya semakin kecil presentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat (Sehangunaung et al., 2023). Dari output tabel 11. Model Summary dapat diketahui nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,805. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independent yaitu 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris Lulusan Unwira Kupang tahun 2018. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} (1,247) < t_{\text{tabel}} (1,998)$ dan Sig. $0,217 > 0,05$. Kompetensi guru dalam penelitian ini meliputi pedagogik, kepribadian, profesional serta sosial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Poni Yanita & Irwan Muslim (2023) yang menegaskan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Yanita, Poni; Muslim, 2023). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lebang, Z, Tahirs, J, Marewa J (2025), bahwa kompetensi guru tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Lebang et al., 2025). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru Bahasa Inggris Lulusan Unwira Kupang tahun 2018 belum baik, dapat dilihat dari beberapa guru yang masih belum bisa menyesuaikan diri untuk mengikuti perkembangan kurikulum baru dengan menuntut para guru untuk meningkatkan kompetensinya selain di bidang studi yang ditekuninya. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarlianus Poma (2025) bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025). Penelitian ini juga berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu oleh Azulaidin & Enita Resmika (2021) bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Azulaidin & Rosmika, 2021).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7190>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris Lulusan Unwira Kupang tahun 2018. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (0,351) < t_{tabel} (1,998)$ dan $Sig. 0,727 > 0,05$. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rosmeri Br Tarigan, Agapitus H. Kaluge, Simon Sia Niha, Damianus Talok, Henny A. Manafe (2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Tarigan, Rosmeri; Kaluge, Agapitus; Niha, Simon; Talok, Damianus; Manafe, 2023). Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Anisa Ramdani, Rita Tri Yulistia, Nita Fauziah Oktaviani (2023) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ramdani, Anisa; Yulistia, Rita Tri; Oktaviani, 2023). Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarlianus Poma (2025) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025). Penelitian ini juga berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu oleh Arief Rachman, Achmad Fauzi, Sri Maulidia Permatasari, Amri Darwis (2021) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Rachman et al., 2021). Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Kania Teja Utari & Rasto (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Utari & Rasto, 2019).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $t_{hitung} (2,562) > t_{tabel} (1,998)$ dan $Sig. 0,013 < 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para guru Bahasa Inggris Lulusan Unwira Kupang tahun 2018 maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru. Dorongan untuk berprestasi dan tanggung jawab profesional memicu guru untuk tetap inovatif meskipun menghadapi tantangan sosiokultural di daerah. Motivasi intrinsik sebagai alumni lembaga Katolik yang menekankan nilai pengabdian disinyalir memperkuat temuan ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarlianus Poma (2025) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025). Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Muhammad Mufid Prasetyo, Hudyah Astuti Sudirman, Asmadhini Handayani Rahmah (2025) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Prasetyo, Muhammad Mufid; Sudirman, Hudyah Astuti; Rahmah, 2025). Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaman Lebang, Jemi Pabisangan Tahirs, Jens Batara Marewa (2025) bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Lebang et al., 2025).

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $t_{hitung} (3,669) > t_{tabel} (1,998)$ dan $Sig. 0,001 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris Lulusan Unwira Kupang tahun 2018 dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Jaliah, Happy Fitria, Alfroki Martha (2020) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Jaliah; Fitria, Happy; Martha, 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi terdahulu oleh Aissah Qomaria Azis & Suwatno (2019) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Azis & Suwatno, 2019). Temuan ini juga sejalan dengan hasil studi terdahulu oleh Rosdiana Handayani, Muhammad Makki, Heri Hadi Saputra, Fahrudin, Mohamad Mustari (2025) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Handayani, Rosdiana; Makki, Muhammad; Saputra, Heri Hadi; Fahrudin; Mustari, 2025). Temuan ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarlianus Poma (2025) bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Poma, 2025). Temuan ini juga berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumarpati Jumarpati, Siti Rahma Kumala Dewi (2023) bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Jumarpati, Jumarpati; Dewi, 2023).

5. Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berdampak pada meningkatnya kinerja guru secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis korelasi terhadap keempat variabel tersebut, diperoleh nilai $F_{hitung} 70.229 > F_{tabel} 2,52$ dengan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,805. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 80,5% terhadap kinerja guru. Dengan demikian, pengaruh kolektif dari keempat variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja guru tergolong kuat. Artinya, sebesar 80,5% perubahan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Kompetensi Guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018, 2). Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018, 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018, 4). Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018, 5). Secara simultan, Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris alumni Unwira Kupang tahun 2018.

Referensi

1. Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
2. Azulaidin, A., & Rosmika, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Juripol*, 4(2), 159–170. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>
3. Benu, Naniana N; Beeh, Norci ; Snae, A. (2025). Peningkatan Kompetensi Bahasa Inggris dan Literasi AI melalui English Fun Camp di SMPN 8 Fatuleu, Kupang-NTT. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT BANGSA*, 3(6), 2925–2933.
4. Handayani, Rosdiana; Makki, Muhammad; Saputra, Heri Hadi ; Fahrudin; Mustari, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Mataram. *REFLECTION JOURNAL*, 5(1), 495–509.
5. Hutahaean, E. D., & Sirait, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 910–916.
6. Jaliah; Fitria, Happy; Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153.
7. Jumarpati, Jumarpati; Dewi, S. R. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1).
8. Kayla, A. R., Halim, I. A., Azka, A., Nababan, R. G., & Madeline, A. (2025). PEMBANGUNAN SEKTOR PENDIDIKAN DAN PERMASALAHANNYA DI NUSA TENGGARA TIMUR: ANALISIS TERHADAP TANTANGAN DAN UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN. *Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Padjadjaran University*.
9. Kesek, K. E. (2020). KINERJA GURU BAHASA INGGRIS DI SMP DAN SMA MANADO INDEPENDENT SCHOOL (MIS). *SKRIPSI: UNIVERSITAS SAM RATULANGI*.
10. Komalasari, Nila ; Jaenab; Aryani, F. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Woha. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 4, 25–35.
11. Lebang, Z., Tahirs, J. P., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tondon. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6638–6648.
12. Poma, S. (2025). PENGARUH KOMPETENSI GURU, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH SMPN 20 KOTA KUPANG, PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, INDONESIA. *Jurnal DIMENSI*, 14(November), 765–786.
13. Prasetyo, Muhammad Mufid; Sudirman, Hudyah Astuti; Rahmah, A. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 20–32.
14. Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 623–632. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>
15. Ramdani, Anisa; Yulistia, Rita Tri; Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Islam Paniis. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4).
16. *Salinan Perkaban Nomor 45 Tahun 2025 tentang Kerangka Asesmen TKA SMA-MA dan SMK-MAK.pdf*. (n.d.).
17. Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). ANALISIS PENGARUH HARGA, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PENGGUNA APLIKASI LAZADA DI KOTA MANADO. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11.
18. Tarigan, Rosmeri; Kaluge, Agapitus; Niha, Simon; Talok, Damianus; Manafe, H. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SMAN 1 TAEBENU KABUPATEN KUPANG. *Edunomika*, 8(1), 1–16.
19. Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
20. Yanita, Poni; Muslim, I. (2023). PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 SUNGAI PENUH. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 12(April 2023), 57–67.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7190>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)