

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 6 DONOMULYO KABUPATEN MALANG

Adinda Bagus Wicaksono¹, Yunus Handoko², Widi Dewi Ruspitasari³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

Email: adindabagus345@gmail.com, yunus@asia.ac.id, wididewi98@gmail.com

Abstrak

SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang adalah salah satu sekolah menengah kejuruan (SMK) yang telah dipilih sebagai Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan. Program SMK Pusat Keunggulan ini bertujuan untuk mengembangkan SMK dengan fokus pada kompetensi keahlian tertentu, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan kinerja sekolah. Program ini diperkuat melalui kerjasama dan sinergi dengan dunia usaha, industri, dan lapangan kerja. Kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah dikenal sebagai kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil dari pekerjaannya dan kemampuan serta motivasinya dalam menjalankan tugas-tugas seperti merancang program pembelajaran, mengajar, melakukan evaluasi, dan menganalisis hasil evaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak dari beberapa faktor terhadap kinerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi 1) pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan 4) pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) yang menggunakan pendekatan survei (survey). Penelitian ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo, Kabupaten Malang, antara bulan April hingga Mei 2023. Sampel penelitian terdiri dari 41 guru sebagai responden, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan penerapan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, supervisi kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Ketiga, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Terakhir, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

Kata kunci: Supervisi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Guru

Abstract

SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo, Malang Regency, is one of the vocational high schools (SMK) that has been selected as a Center of Excellence Vocational School. The Center of Excellence program aims to develop vocational schools with a focus on specific competencies, with the goal of improving the quality and performance of the school. This program is strengthened through collaboration and synergy with the business world, industry, and the job market. The ability of a teacher to carry out teaching duties at the school is known as teacher performance. Teacher

performance is the result of their work, abilities, and motivation in performing tasks such as designing learning programs, teaching, conducting evaluations, and analyzing evaluation results. This study aims to identify and evaluate the impact of several factors on teacher performance. These factors include 1) the influence of school principal supervision on teacher performance, 2) the influence of the work environment on teacher performance, 3) the influence of job motivation on teacher performance, and 4) the combined influence of school principal supervision, work environment, and job motivation on teacher performance. This research is an explanatory research that uses a survey approach. The study was conducted at SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo, Malang Regency, between April and May 2023. The research sample consisted of 41 teachers as respondents, and the sampling method used was non-probability sampling with the application of saturation sampling technique. The results of the study show several important findings. First, school principal supervision has a significant impact on teacher performance. Second, there is no significant influence of the work environment on teacher performance. Third, job motivation has a significant influence on teacher performance. Lastly, school principal supervision, work environment, and job motivation collectively influence teacher performance.

Keywords: *Supervision, Work Environment, Motivation, Teacher Performance*

Pendahuluan

Satuan Pendidikan adalah entitas yang menyediakan berbagai bentuk layanan pendidikan di berbagai tingkat dan jenis, baik melalui jalur formal, informal, maupun nonformal (Nurlaeli, Kamil, & Sardin, n.d.). Satuan pendidikan dibagi menurut jenjang menjadi pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK) dan pendidikan luar biasa (SDLB, SMPLB, SMALB dan SLB). Satuan pendidikan menengah (dikmen) merupakan tahap pendidikan yang berlanjut setelah pendidikan dasar. Tahap ini terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Contoh satuan pendidikan menengah meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), dan bentuk lain yang setara. (Permendikbud - Nomor 6 Tahun, 2019).

SMK Muhammadiyah 06 Donomulyo Kabupaten Malang adalah salah satu Lembaga Pendidikan di Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang dengan akreditasi “A” yang menyelenggarakan program pendidikan kejuruan 3 tahun dengan kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi (TJKT), Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM), dan Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian (APHPt). Pada tahun 2021 SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang terpilih menjadi SMK Pusat Keunggulan (SMK PK). Program SMK PK adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan performa Sekolah Menengah Kejuruan dengan fokus pada kompetensi keahlian tertentu. Program ini didesain untuk memperkuat hubungan dan keselarasan antara sekolah dengan dunia usaha, industri, dan kerja. Tujuannya adalah membuat SMK menjadi

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang

sekolah rujukan yang dapat berperan sebagai penggerak dan pusat peningkatan kualitas serta performa Sekolah Menengah Kejuruan lainnya.

Kinerja karyawan sebagaimana yang dimaksud di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang adalah kinerja guru. Kinerja guru merujuk pada kemampuan seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab mengajar di sekolah. Kinerja guru dapat dilihat sebagai hasil dari pekerjaannya, serta keterampilan dan motivasi guru dalam menjalankan tugas-tugas yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan analisis evaluasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Supardi, 2014), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi. Dalam konteks penelitian ini, variabel individu mencakup hal-hal berikut: kemampuan dan keterampilan mental fisik (termasuk kemampuan dalam memahami kurikulum), latar belakang (termasuk keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), serta faktor demografis (seperti usia, etnis, dan jenis kelamin). Sementara itu, variabel organisasi melibatkan sumber daya yang tersedia, kepemimpinan (termasuk supervisi yang diberikan), struktur imbalan, dan desain pekerjaan (faktor-faktor ini dapat mempengaruhi dan menciptakan iklim atau lingkungan kerja). Selanjutnya, variabel psikologi melibatkan persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi, kepuasan, dan iklim kerja.

Untuk mengoptimalkan kinerja guru, penting bagi kepala sekolah untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama faktor kepemimpinan seperti layanan supervisi (Syamsul, 2017). Kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang baik mengenai kesalahan dan kekurangan yang mungkin dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Semua kekurangan dan kesalahan tersebut harus segera dievaluasi agar tujuan pembelajaran di sekolah dapat tercapai dengan maksimal. Supervisi merupakan bagian penting dari manajemen, dan kegiatan supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan sangatlah penting untuk membantu kepala sekolah memahami aktivitas yang dilakukan oleh para guru dalam pekerjaan mereka. Dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan supervisi, kepala sekolah berperan sebagai supervisor. Sebagai supervisor, kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa prinsip sebagai berikut: menjalin hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan berdasarkan hirarki, melaksanakan supervisi secara demokratis, fokus pada tenaga kependidikan, terutama guru, melaksanakan supervisi berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan; dan memberikan bantuan profesional yang efektif melalui kegiatan seperti diskusi kelompok, kunjungan kelas atau pembicaraan individu, dan simulasi pembelajaran.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar para guru dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2001). (Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kombinasi alat dan bahan yang digunakan, kondisi tempat kerja, cara bekerja, dan struktur tugas, baik secara individu maupun dalam kelompok. Secara garis besar, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik melibatkan kondisi

fisik di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung pada karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik melibatkan situasi yang terkait dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. (Hasibuan, 2016) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekeliling pekerja dan berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka.

Selain pengawasan kepala sekolah di bidang akademik dan lingkungan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja (Ardiana, 2017). Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong seorang guru untuk bekerja secara profesional. Seperti yang dikemukakan oleh (Hamzah B. Uno, 2022), motivasi kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mendorong guru agar mengarahkan perilaku mereka dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai pendorong internal dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berupaya mengatasi setiap tantangan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Keberhasilan mencapai tujuan tidak terlepas dari tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama islam oleh (Rifa Elfita, Zuhaini, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja guru, namun penelitian yang dilakukan oleh (Husnalia, Hadi, & Mufarohah, 2022) menunjukkan hasil yang berbeda mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Menurut penelitian tersebut lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Adanya gap pada penelitian tersebut mendasari perlu adanya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terlebih pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang.

Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang tidak terlepas dari adanya pengaruh faktor supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Umi, 2022). Faktor pertama yang terkait dengan supervisi kepala sekolah adalah karena kesibukan kepala sekolah dalam mengawal program SMK Pusat keunggulan dan tugas – tugas yang lain diluar sekolah, layanan supervisi kepala sekolah dalam indikator pengawasan jadi berkurang. Kurangnya pengawasan tersebut mengakibatkan guru menjadi kurang disiplin dalam kehadiran maupun dalam hal mengajar. Masih ditemukan beberapa guru yang tidak mengumpulkan perangkat pembelajaran, guru yang terlambat datang ke sekolah sedangkan pulang lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan.

Faktor lingkungan kerja juga berkaitan pada kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang, hal ini berkaitan dengan indikator lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja yang cukup untuk melakukan pekerjaan. Naiknya tingkat pendaftaran siswa baru membuat kelas yang dipakai untuk pembelajaran menjadi kurang, sehingga sekolah memberikan solusi untuk melakukan

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang

moving class. Guru yang terdampak dari hal ini adalah guru normatif – adaptif yang harus memerlukan waktu untuk menemukan siswanya pada saat mengajar karena adanya *moving class* tersebut. Kendala lain masih terkait dengan indikator lingkungan kerja fisik yaitu suara bising. Beberapa guru yang mengajar di kelas yang berdampingan dengan bengkel mengeluhkan suara bising alat ketika praktikum di bengkel mulai berjalan. Kendala lain yang terkait dengan lingkungan kerja adalah kekurangan interaksi antara guru dan kepala sekolah, yang membuat guru merasa kurang didukung atau tidak diberikan perhatian yang cukup. Situasi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja para guru tersebut.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. Motivasi kerja tersebut yaitu minat terhadap tugas, yang ditunjukkan dengan banyak guru yang hanya sebatas mengajar, tanpa memperhatikan kompetensi yang harus dicapai siswa. Menurunnya tingkat kehadiran guru tersebut juga disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah perlu berperan sebagai pengawas yang dapat memberikan dukungan, arahan, dan bantuan kepada para guru dalam menjalankan tugas mereka serta mengatasi berbagai tantangan yang muncul. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, ada kebutuhan yang signifikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif guna menginvestigasi dampak dan tingkat pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja guru (Jusuf, 2013). Gap penelitian yang terjadi mengenai lingkungan kerja juga membuat peneliti merasa tertarik untuk menemukan hasilnya jika diterapkan di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan dalam evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan oleh kepala sekolah berdasarkan hasil penelitian. Topik yang akan diteliti adalah "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang."

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), kinerja seorang guru adalah kemampuan dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin, termasuk perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta evaluasi hasil pembelajaran. Menurut (Supardi, 2014) kinerja seorang guru dapat diartikan sebagai keahlian guru dalam menjalankan tugas mengajar di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab terhadap kemajuan belajar siswa yang berada di bawah pengawasannya. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pencapaian akademik para siswa. Kinerja guru tidak terbatas hanya sekedar menjalankan tugas mengajar di kelas saja tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik yang berada dibawah naungan bimbingannya. Guru memiliki peran yang lebih besar daripada hanya melaksanakan tugas mengajar di dalam kelas. Mereka juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik yang berada di bawah bimbingan mereka.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang terkait dengan proses belajar mengajar di dalam kelas. Kemampuan ini meliputi: Merencanakan pembelajaran dengan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, dan elemen-elemen lain yang relevan. Melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan metode dan strategi yang sesuai, serta memilih bahan ajar dan media pembelajaran yang tepat. Melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Menurut (Mulyasa, 2013) Supervisi adalah suatu metode yang secara khusus dikembangkan untuk mendukung guru dalam memahami tugas-tugas sehari-hari di sekolah dengan tujuan agar mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka secara lebih efektif, untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada orang tua siswa dan sekolah. Supervisi ini memiliki manfaat yang tidak hanya dirasakan oleh sekolah, tetapi juga berfungsi sebagai alat evaluasi bagi guru untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Semakin tinggi kualitas kinerja sekolah, semakin baik pelayanan dan mutu lulusan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut. Sebagai pemimpin utama sekolah, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan supervisi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kinerja para guru sesuai dengan tugas-tugas profesional mereka. Tugas supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut terhadap hasil supervisi. Para guru menjadi fokus utama dari supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian jenis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, dengan fokus pada mencari hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini, variabel independen yang dijadikan fokus adalah supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja. Sementara itu, variabel dependen yang diperhatikan adalah kinerja guru.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang yang beralamatkan di Jl. Trisula No.3, Donomulyo, Desa Donomulyo, Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang Jawa Timur Kode Pos 65167. Subyek yang diteliti adalah guru.

Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi merujuk pada kategori umum yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan studi dan membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah 41 guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang

ini memungkinkan penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga sebanyak 41 guru digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21 untuk mengolah data. Data dalam penelitian ini diukur secara kuantitatif menggunakan skala Likert 5 poin, dimana skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi (SS), sedangkan skor 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang sangat tinggi (STS)..

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas suatu instrumen terbukti apabila mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, untuk menilai validitas, digunakan metode analisis faktor. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan struktur hubungan atau korelasi antara berbagai variabel yang kompleks. Analisis faktor membantu mendefinisikan kelompok variabel atau dimensi yang saling terkait, dan sering disebut sebagai analisis faktor.

Tabel 1

No	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Sig Maksimum	Keterangan
1.	X1.1	0.707	0.000	0.05	Valid
2.	X1.2	0.740	0.000	0.05	Valid
3.	X1.3	0.747	0.000	0.05	Valid
4.	X1.4	0.588	0.000	0.05	Valid
5.	X1.5	0.700	0.000	0.05	Valid
6.	X1.6	0.782	0.000	0.05	Valid
7.	X1.7	0.817	0.000	0.05	Valid
8.	X1.8	0.804	0.000	0.05	Valid
9.	X1.9	0.749	0.000	0.05	Valid
10.	X1.10	0.851	0.000	0.05	Valid
11.	X1.11	0.843	0.000	0.05	Valid
12.	X1.12	0.698	0.000	0.05	Valid
13.	X1.13	0.571	0.000	0.05	Valid
14.	X1.14	0.472	0.002	0.05	Valid

Tabel 2

No	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Sig Maksimum	Keterangan
1.	X2.1	0.607	0.000	0.05	Valid
2.	X2.2	0.704	0.000	0.05	Valid
3.	X2.3	0.528	0.000	0.05	Valid
4.	X2.4	0.617	0.000	0.05	Valid
5.	X2.5	0.717	0.000	0.05	Valid
6.	X2.6	0.618	0.000	0.05	Valid
7.	X2.7	0.639	0.000	0.05	Valid
8.	X2.8	0.639	0.000	0.05	Valid
9.	X2.9	0.401	0.009	0.05	Valid

Tabel 3

No	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Sig Maksimum	Keterangan
1.	X3.1	0.387	0.012	0.05	Valid
2.	X3.2	0.684	0.000	0.05	Valid
3.	X3.3	0.782	0.000	0.05	Valid
4.	X3.4	0.771	0.000	0.05	Valid
5.	X3.5	0.858	0.000	0.05	Valid
6.	X3.6	0.793	0.000	0.05	Valid
7.	X3.7	0.515	0.001	0.05	Valid
8.	X3.8	0.473	0.002	0.05	Valid
9.	X3.9	0.770	0.000	0.05	Valid
10.	X3.10	0.635	0.000	0.05	Valid

Tabel 4

No	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Sig Maksimum	Keterangan
1.	Y1.1	0.401	0.009	0.05	Valid
2.	Y1.2	0.393	0.011	0.05	Valid
3.	Y1.3	0.566	0.000	0.05	Valid
4.	Y1.4	0.622	0.000	0.05	Valid
5.	Y1.5	0.664	0.000	0.05	Valid
6.	Y1.6	0.669	0.000	0.05	Valid
7.	Y1.7	0.626	0.000	0.05	Valid

8.	Y1.8	0.727	0.000	0.05	Valid
9.	Y1.9	0.728	0.000	0.05	Valid
10.	Y1.10	0.511	0.001	0.05	Valid
11.	Y1.11	0.648	0.000	0.05	Valid
12.	Y1.12	0.532	0.000	0.05	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel-variabel telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat kepercayaan atau keandalan suatu instrumen pengukur. Pengujian ini dilakukan menggunakan perbandingan *Alpha Cronbach* menggunakan titik kritis 0,7.

Tabel 5

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Supervisi Kepala Sekolah	0.926	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.777	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0.857	Reliabel
4	Kinerja Guru	0.822	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Kondisi suatu data penelitian dikatakan tidak terjadi gejala *multikolinearitas* adalah ketika nilai VIF < 10 serta nilai tolerance > 0.1.

Tabel 6

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	17.021	5.432		3.133	.003		
Supervisi Kepala Sekolah	.320	.095	.478	3.369	.002	.603	1.658
Lingkungan Kerja	.003	.199	.002	.014	.989	.493	2.029
Motivasi Kerja	.345	.120	.393	2.873	.007	.651	1.535

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian *multikolinearitas* pada tabel 6, seluruh data pada variabel bebas dari gejala *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi gejala heteroskedastisitas, yaitu perbedaan varian dari residual di antara berbagai pengamatan. Untuk mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas, dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser.

Tabel 7

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.677	2.873		-.584	.563
Supervisi Kepala Sekolah	.003	.050	.012	.062	.951
Lingkungan Kerja	-.029	.105	-.059	-.271	.788
Motivasi Kerja	.126	.063	.379	1.989	.054

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan hasil pengujian *heteroskedastisitas* pada tabel 7, seluruh data yang diuji pada penelitian ini bebas dari gejala *heteroskedastisitas*.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu metode yang digunakan untuk memeriksa apakah data populasi dalam sebuah penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam metode ini, jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak normal. Namun, jika nilai signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Tabel 8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08665609
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.480
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 8, seluruh data yang diuji bersifat normal.

Hasil Analisis Regresi

Untuk memahami hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, digunakan persamaan regresi. Dalam hal ini, kami menggunakan aplikasi SPSS 21.0 untuk menganalisis data. Hasil analisis ini memberikan model regresi yang ditampilkan dalam Tabel 9.

Tabel 9

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1							
(Constant)	17.021	5.432		3.133	.003		
Supervisi Kepala Sekolah	.320	.095	.478	3.369	.002	.603	1.658
Lingkungan Kerja	.003	.199	.002	.014	.989	.493	2.029
Motivasi Kerja	.345	.120	.393	2.873	.007	.651	1.535

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian pada tabel 9, didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=17.021+0.320X1+0.003X2+0.345X3.$$

Dimana X1 adalah Variabel Supervisi Kepala Sekolah, X2 adalah Variabel Lingkungan Kerja, dan X3 adalah Variabel Motivasi Kerja.

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Kinerja guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang meningkat sebesar 0.320 satuan untuk setiap tambahan satuan X1 (supervisi kepala sekolah). Jika supervisi kepala sekolah mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.320 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap tidak berubah.
- Kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang mengalami peningkatan sebesar 0.003 satuan setiap kali lingkungan kerja (variabel X2) meningkat sebesar 1 satuan. Dalam hal ini, diasumsikan bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- Kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang mengalami peningkatan sebesar 0.345 satuan untuk setiap peningkatan satuan X3 dalam motivasi kerja. Dengan kata lain, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.345 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji F

Untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian F. Jika tingkat signifikansi (sig) lebih besar dari nilai α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi (sig) kurang dari nilai α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang

signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian F dapat ditemukan dalam Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	465.683	3	155.228	15.071	.000 ^a
Residual	381.098	37	10.300		
Total	846.780	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data pada Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig F adalah 0,000. Karena nilai sig F tersebut kurang dari 0,05, maka model analisis regresi dianggap signifikan. Dengan demikian, kita dapat menolak H₀ dan menerima H₁. Dalam kesimpulannya, dapat dikatakan bahwa variabel bebas, yaitu Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Guru.

Hasil Uji t

Dalam analisis menggunakan uji t-test, digunakan untuk memperoleh informasi apakah setiap variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, jika nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Di sisi lain, jika nilai signifikansi > 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini, H₁ ditolak dan H₀ diterima.

Tabel 11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.021	5.432		3.133	.003			
Supervisi Kepala Sekolah	.320	.095	.478	3.369	.002	.603	1.658	
Lingkungan Kerja	.003	.199	.002	.014	.989	.493	2.029	
Motivasi Kerja	.345	.120	.393	2.873	.007	.651	1.535	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 11 diperoleh hasil : diketahui nilai kolom df (degree of freedom) pada baris residual penelitian pada tabel ANOVA adalah 37. t-tabel dari kolom df tersebut dengan tingkat alpha 0,05 adalah 2.02619.

- uji t antara variabel X₁ (supervisi kepala sekolah) dengan variabel Y (kinerja guru) menunjukkan nilai signifikansi = 0.002. Nilai sig variabel supervisi kepala sekolah (X₁) < alpha penelitian yaitu 0.05 yang berarti 0.002 < 0.05. t-hitung dari variabel (X₁) adalah 3.369. karena nilai t-hitung variabel X₁ 3.369 > t-tabel 2.02619. Oleh karena itu pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah signifikan. Artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh supervisi kepala sekolah.
- uji t antara variabel X₂ (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja guru) menghasilkan nilai sig = 0.989. Nilai sig variabel (X₂) > alpha penelitian yaitu 0.05 yang berarti 0.989 > 0.05. t-hitung dari variabel (X₂) yaitu 0.014. karena nilai-t hitung variabel (X₂) 0.014 < t-tabel 2.02619. Oleh karena itu pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja guru tidak signifikan. Artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

• Hasil uji t antara X3 (motivasi kerja) dan Y (kinerja guru) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) adalah 0,007. Nilai sig untuk variabel motivasi kerja (X3) lebih kecil daripada alpha penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05, yang berarti $0,007 < 0,05$. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah 2,873. Dikarenakan nilai t-hitung untuk variabel supervisi kepala sekolah adalah 2,873 dan melebihi nilai t-tabel sebesar 2,02619, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru signifikan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi membantu menghitung pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12.

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.513	3.20935

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen seperti supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja menjelaskan sebesar 55% terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Sisanya sebesar 45% kinerja guru dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. Dalam hal ini, semakin baik supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka kinerja guru di sekolah tersebut juga akan semakin baik. 2. Temuan lain dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. Artinya, baik buruknya lingkungan kerja di sekolah tersebut tidak memengaruhi kinerja guru. 3. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang

mereka di sekolah tersebut juga akan semakin baik. 4. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. 5. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan faktor-faktor lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, Titin Eka. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo. (2022). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masala*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnalia, Siti, Hadi, Samsul, & Mufarohah, Anis. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97.
- Jusuf, Raisa Shoffiani. (2013). Analisis pengaruh TQM, Sistem pengukuran kinerja dan reward terhadap kinerja manajerial. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, & Alex. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurlaeli, Naeli, Kamil, Mustofa, & Sardin, Sardin. (n.d.). Kualitas Layanan Pendidikan Lembaga Kursus Terhadap Kompetensi Lulusan Berdasar Pada Status Akreditasi Lembaga. *Indonesian Journal of Adult and Community Education*, 1(1), 48–59.
- Permendikbud - Nomor 6 Tahun. (2019). Permendikbud - Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah*, 69(127), 1–16.
- Rifa Elfita, Zulhaini, Ikrima Mailanii. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi Rifa Elfita , Zulhaini , Ikrima Mailani MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Rifa Elfita , Zulhaini , Ikrima Mailani Pendahuluan G. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1(1), 37–55.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang

Syamsul, Herawati. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).

Umi, Nur Khabibah. (2022). *Analisis Penggunaan Google Classroom Dalam Pembelajaran Biologi Pada Hasil Belajar Siswa Materi Sistem Respirasi Kelas Xi Tahun Pelajaran 2021/2022 Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Plosoklaten Kabupaten Kediri*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.