

Determinasi faktor-faktor manajerial terhadap kinerja guru: Studi pada guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul

Nodo^{1*}, Mansur²

¹ SMKN 1 Sedayu Bantul, Jl. Pedes - Godean, Kemusuk Lor, Argomulyo, Kec. Sedayu, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55753, Indonesia.

² Universitas Islam An-Nur Lampung, Jl. Pesantren No.01, Sidoharjo, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35365, Indonesia.

Corresponding Author: nodopgri@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Sedangkan secara khusus bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan populasi 59 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru dan (4) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dari ketiga variabel bebas tersebut yang memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul adalah motivasi kerja guru.

Kata kunci: kinerja, motivasi, supervisi akademik, kepuasan kerja

Determining the managerial factors affecting to teacher performance: A study of mathematics teachers at state vocational schools in Bantul Regency

Abstract: This study aims to determine the simultaneous effect of work motivation, principal's academic supervision and job satisfaction on the performance of mathematics teachers at State Vocational Schools in Bantul Regency. Meanwhile, it specifically aims to analyze the effect of work motivation on teacher performance, the effect of principal's academic supervision on teacher performance and the effect of job satisfaction on teacher performance. This type of research is quantitative with a population of 59 teachers. The data collection technique used a questionnaire in the form of a questionnaire. The data analysis technique used multiple regression analysis and partial correlation analysis. The results of this study indicate that (1) there is a positive and very significant influence jointly between work motivation, principal's academic supervision and job satisfaction on teacher performance, (2) there is a positive and very significant influence between work motivation on teacher performance, (3) there is a positive and very significant effect between the principal's academic supervision on teacher performance and (4) there is a positive influence between job satisfaction on teacher performance. Of the three independent variables that have a dominant influence on the performance of State Vocational High School mathematics teachers in Bantul Regency, the teacher's work motivation.

Keyword: teacher performance, motivation, academic supervision, job satisfaction

Pendahuluan

Pendidikan menengah kejuruan (SMK) memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang siap kerja dan kompeten di bidangnya (Mustofa, A., & Khodijah, K., 2024). Dalam konteks ini, peran guru, khususnya guru matematika, menjadi sangat penting mengingat matematika merupakan mata pelajaran dasar yang mendukung kompetensi kejuruan siswa. Kinerja guru matematika yang optimal berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran dan capaian akademik peserta didik (Fathurohman, M., & Supriyoko, S., 2024). Namun demikian, pencapaian kinerja optimal tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik secara internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang sangat berperan adalah motivasi kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, inovatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Anisaunnafi'ah, R., Syahri, S., & Purnami, A. S., 2024). Di sisi lain, faktor eksternal seperti supervisi akademik dari kepala sekolah turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja guru secara berkesinambungan. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi elemen penting yang mencerminkan persepsi guru terhadap lingkungan kerja, penghargaan, serta hubungan sosial di sekolah.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003). Mangkunegara (2005) menyatakan "Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal". Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu (Widyoko, 2012). Mitchell menyatakan bahwa kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atau jenis pekerjaan dan ketrampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan guru sangat baik, apabila motivasi kerjanya rendah, sudah pasti kerjanya juga rendah (Sinambela, 2012). Adapun yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi mengajar guru. Pengertian motivasi mengajar guru adalah suatu perangsang dan pendorong bagi para guru untuk menyampaikan pengetahuan pada peserta didik. Indikator Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah (1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) Prestasi yang dicapainya (3) Pengembangan diri (4) Kemandirian dalam bertindak.

Menurut Pidarta (2009) supervisi adalah segala bantuan dari para pimpinan sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Menurut Muhammad Kristiawan, dkk (2019) supervisi dalam lembaga pendidikan ada dua aspek yaitu supervisi akademik dan supervisi manajerial. Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran atau bimbingan untuk mempertinggi hasil belajar peserta didik. Supervisi akademik juga ada dua bagian yaitu supervisi kelas dan supervisi klinis. Supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus menerus belajar, menumbuhkan kreatifitasnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan agar memperoleh hasil yang lebih baik (Syaiful Sagala, 2010). Supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan pengawas serta survisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar (Ali Imron, 2011).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dialami pekerja dalam bentuk menyenangkan atau tidak menyenangkan disaat pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015). Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya.

Merujuk pada survei kemampuan pelajar yang dirilis oleh Programme for International Student Assessment (PISA), pada Desember 2019 di Paris, Indonesia disebut menempati peringkat ke-72 dari 77 negara. PISA adalah survei evaluasi sistem pendidikan di dunia yang mengukur kinerja peserta didik kelas pendidikan menengah. Penilaian dilakukan setiap tiga tahun sekali dan dibagi menjadi tiga poin utama, yakni literasi, matematika, dan sains (Prita Kusuma, 2020). Sedangkan, ranking pendidikan di ASEAN, Indonesia menduduki posisi kelima. Kalah dari negara Singapura, Malaysia, Brunei Darussalam dan Thailand (Wahyudin A, 2021). Berdasarkan hasil survei pendidikan tersebut, memunculkan tudingan rendahnya mutu pendidikan disebabkan faktor rendahnya manajemen kinerja guru. Meskipun pendapat ini tidak sepenuhnya benar, hal ini bisa dimengerti karena faktor guru yang paling banyak bersentuhan dengan peserta didik. Pendidikan harus menjadi fokus utama supaya Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara lain, khususnya di era revolusi industry 4.0 seperti sekarang ini. Faktor yang menjadi ujung tombak dalam pendidikan adalah kualitas lembaga pendidikan, kepala sekolah dan guru.

Kepala sekolah juga mempunyai peranan penting dalam mencapai kemajuan pendidikan pada umumnya dan kemajuan pembelajaran di kelas khususnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi manajemen kinerja guru adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru secara berkala (Fathurohman, M., & Supriyoko, S.,

2024). Supervisi akademik merupakan bantuan yang diberikan kepada seluruh warga sekolah untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik dipandang perlu karena berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru. Supervisi proses pembelajaran dimulai dari perencanaan kemudian pelaksanaan hingga mencapai hasil pembelajaran dan tindak lanjut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang diterima (Lutfiyah, B., et al., 2023). Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya, kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Handoko dalam Sutrisno (2009) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Solihin (2021) Melakukan penelitian dengan judul: "Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan pekerjaan dan motivasi guru. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai hasil dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja menunjukkan mean value 4,22. Maka dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Nilai rata-rata 4,04 untuk pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru gaya kepemimpinan positif memberi dampak terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja guru. Maka, dapat disimpulkan dampak positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan motivasi guru merupakan pertanda baik bagi individu dan perkembangan SMK.

Wantinem, (2018), melakukan penelitian dengan judul: "Kinerja Guru Ditinjau dari pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Mutu". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya kualitas, bersama-sama dan parsial terhadap kinerja guru di semua SMP di Kecamatan Wates. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh dari supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya mutu bersama-sama dan sebagian terhadap kinerja guru untuk semua SMP di Wates. Penelitian ini mempunyai kesamaan variabel bebas berupa motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah dan variabel terikat yaitu kinerja guru. Perbedaan yang ada adalah variabel bebas berupa budaya kualitas, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul? (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul? (3) Bagaimana pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul? (4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul?

Hipotesis penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul (hipotesis mayor). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul (hipotesis minor 1). (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul (hipotesis minor 2). (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan korelasional atau mencari pengaruh antara motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri se Kabupaten Bantul. Jumlah SMK Negeri sebanyak 13 sekolah. Prosedur yang dilaksanakan dalam seluruh proses penelitian meliputi penyusunan proposal, pembimbingan proposal, perijinan penelitian, penyempurnaan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, penyusunan tesis, ujian dan, perbaikan tesis. Dalam proses penyempurnaan instrumen dilakukan uji coba terhadap instrumen penelitian. Selanjutnya, setelah diperoleh instrumen yang valid dan reliabel dilakukan pengumpulan data penelitian. Data yang diperoleh dari pengumpulan data kemudian diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan dalam laporan hasil penelitian berupa tes

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 62). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul yang terdiri dari 59 orang guru. Sampel adalah sebagian atau seluruh jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015: 63). Menurut Suharsimi Arikunto (2010) sebagai patokan jika jumlah subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya. Sehingga sampel dalam penelitian ini merupakan sampling jenuh atau total sampling. Dapat juga dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data kuantitatif yang digunakan adalah kuisisioner (angket). Kuisisioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana responden pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden (Sugiyono, 2015). Angket atau kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Widyoko, 2012).

Teknik analisis data menggunakan: (1) analisis statistik deskriptif dengan menghitung nilai mean, range, varian dan standar deviasi. (2) analisis regresi linear berganda, digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru. Rumus persamaan regresi berganda untuk tiga variabel bebas adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, (3) Analisis koefisien determinasi (Uji R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan/bersama. (4) Uji Signifikansi Simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel bebas secara simultan/serentak terhadap variabel terikat. (5) analisis corelasi parsial, Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dengan dua variabel independen. (6) uji t, untuk mengetahui signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Ghazali (2009) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendeskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai data hasil penelitian. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dengan berbantuan SPSS versi 25, dapat dilihat dalam Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 59, dari 59 data populasi kinerja guru (Y), diperoleh skor minimum sebesar 44 dan skor maksimum sebesar 111. Dari data diketahui nilai mean sebesar 90,54, serta nilai standar deviasi sebesar 12,887 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Berdasarkan variabel motivasi kerja (X₁), dari 59 buah

populasi diketahui bahwa skor minimum sebesar 43, Skor maksimum sebesar 111, dan nilai mean sebesar 92,19, serta nilai standar deviasi sebesar 11,374 artinya nilai mean motivasi kerja lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi juga rendah maka penyebaran nilainya merata.

Tabel 1 Nilai Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Kinerja Guru (Y)	59	44	111	90,54	12,887
Motivasi Kerja (X1)	59	43	111	92,19	11,374
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2)	59	73	120	100,81	10,363
Kepuasan Kerja (X3)	59	73	120	100,22	12,509

Berdasarkan variabel supervisi akademik kepala sekolah (X2) dari 59 buah populasi diketahui bahwa skor minimum sebesar 73, Skor maksimum sebesar 120, dan nilai mean sebesar 100,81, serta nilai standar deviasi sebesar 10,363 artinya nilai mean supervisi akademik kepala sekolah lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Variabel kepuasan kerja (X3), dari 59 buah populasi diketahui bahwa skor minimum sebesar 73, Skor maksimum sebesar 120, dan nilai mean sebesar 100,22, serta nilai standar deviasi sebesar 12,509 artinya nilai mean kepuasan kerja lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi juga rendah maka penyebaran nilainya merata.

Analisis regresi linear berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama variabel motivasi kerja (X1), supervisi akademik kepala sekolah (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y). Uji hipotesis dilakukan dengan SPSS versi 25. Uji hipotesis pertama menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis pertama akan dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B pada *unstandardized coefficients*. Dengan persamaan regresi linear berganda adalah

$$Y = -7,019 + 0,553X_1 + 0,448X_2 + 0,015X_3$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X1), supervisi akademik kepala sekolah (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) secara linear. Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-7,019	11,276		-,623	,536
	Motivasi Kerja	,553	,136	,488	4,054	,000
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	,448	,146	,360	3,060	,003
	Kepuasan Kerja	,015	,128	,014	,114	,910

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai konstanta $a = -7,019$ artinya jika variabel motivasi kerja (X1), supervisi akademik kepala sekolah (X2), dan kepuasan kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja guru akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja guru ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar $-7,019$.

Nilai $b_1 = 0,553$ merupakan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,553. artinya akan mempengaruhi kinerja guru (Y), dengan asumsi variabel supervisi akademik kepala sekolah (X2), dan kepuasan kerja (X3) nilainya tetap. Kinerja guru akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,553. atau dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya motivasi kerja akan diikuti meningkatnya kinerja guru sebesar 55,3%.

Nilai $b_2 = 0,448$ merupakan koefisien regresi variabel supervisi akademik kepala sekolah (X2) sebesar 0,448. artinya akan mempengaruhi kinerja guru (Y), dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1), dan kepuasan kerja (X3) nilainya tetap. Kinerja guru akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,448. atau dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya supervisi akademik kepala sekolah akan diikuti meningkatnya kinerja guru sebesar 44,8%.

Nilai $b_3 = 0,015$ merupakan koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,015. artinya akan mempengaruhi kinerja guru (Y), dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1), dan supervisi akademik kepala sekolah (X2) nilainya tetap. Kinerja guru akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,015. atau dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti meningkatnya kinerja guru hanya sebesar 1,5%.

Pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis mayor yang berbunyi "Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru, supervisi akademik, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul", maka dilakukan analisis koefisien determinasi dan uji F berbantuan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773	,598	,576	8,393

Tabel 4 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5758,026	3	1919,342	27,245	,000b
Residual	3874,618	55	70,448		
Total	9632,644	58			

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh harga $R_{y-123} = 0,773$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,598. Hasil analisis data pada Tabel 4 juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 27,245$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value $Sig. < 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan sangat signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel bebas motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar $0,598 = 59,8\%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 59,8\% = 40,2\%$

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dua pihak. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis minor menggunakan uji t dengan kriteria, jika nilai probabilitas p atau $sig.(2-tailed) < 0,05$, maka hipotesis diterima (signifikan) dan sebaliknya jika nilai p $sig.(2-tailed) > 0,05$, maka tidak signifikan. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Output Analisis Korelasi Parsial

Variabel	r hitung	sig.(2-tailed) (p)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,480	0,000	Sangat signifikan
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2)	0,381	0,003	Sangat signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0,015	0,910	Tidak signifikan

Hipotesis minor pertama berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul". Hasil analisis korelasi parsial pada Tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (r_{xy}) untuk variable motivasi kerja sebesar 0,480 dan nilai probabilitas p atau $sig.(2-tailed)$ adalah $0,000 < 0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan sangat signifikan kinerja guru dengan motivasi kerja. Atau dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul.

Hipotesis kedua berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul". Hasil analisis korelasi parsial pada Tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (r_{xy}) untuk variable supervisi akademik kepala sekolah sebesar 0,381 nilai probabilitas p atau sig.(2-tailed) adalah $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kinerja guru dengan supervisi akademik kepala sekolah. Atau dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul.

Hipotesis ketiga berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul". Hasil analisis korelasi parsial pada Tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (r_{xy}) untuk variable kepuasan kerja sebesar 0,015 nilai probabilitas p atau sig.(2-tailed) adalah 0,910, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara kinerja guru dengan kepuasan kerja. Atau dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru matematika SMK Negeri di Kabupaten Bantul.

Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan hasil analisis korelasi parsial serta koefisien determinasi dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya SE dan SR dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Sumbangan Relatif (SR)
Motivasi Kerja (X_1)	35,0%	58,53%
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_2)	24,0%	40,13%
Kepuasan Kerja (X_3)	0,8%	1,34%
Total	59,8%	100,00%

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh nilai sumbangan relatif (SR) variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 58,53%. Nilai sumbangan relatif (SR) variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 40,13%. Nilai sumbangan relatif (SR) variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 1,34%. Total sumbangan relatif (SR) variabel motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru adalah 100% atau 1.

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sumbangan efektif (SE) variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 35,0% , artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 35,0%. Nilai sumbangan efektif (SE) variabel supervisi akademik kepala sekolah (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 24,0%, artinya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 24,0%. Nilai sumbangan efektif (SE) variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 0,8%, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,8%.

Nilai sumbangan efektif (SE) variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru lebih besar daripada nilai sumbangan efektif (SE) variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru maupun dari nilai sumbangan efektif (SE) variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru. Artinya variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru adalah variabel motivasi belajar.

Besarnya total sumbangan efektif (SE) mempunyai nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi R^2 yaitu $0,598 = 59,8\%$ ini mempunyai makna bahwa besarnya total sumbangan efektif (SE) sama besarnya dengan pengaruh variabel motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja guru sebesar 59,8%. sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Pembahasan

Dalam konteks pendidikan, penelitian telah menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pertama, variabel motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Elazhari et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 74,8% terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa motivasi yang lebih tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Penelitian lain oleh Purnama Purnama (2016) mengkonfirmasi hal ini dengan menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, supervisi akademik kepala sekolah juga terbukti menjadi faktor penting. Ismiarti Ismiarti (2023) menekankan bahwa supervisi yang efektif dapat memperbaiki kinerja guru melalui interaksi yang konstruktif dan memberikan bimbingan yang dibutuhkan. Penelitian oleh Wijaya et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja dan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Kepuasan kerja, yang dapat dipengaruhi baik oleh motivasi maupun supervisi, juga memiliki dampak signifikan. Wahyuni et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, sebagai hasil dari supervisi yang baik, berkontribusi pada

peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Keterkaitan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja turut dijelaskan oleh Penawan (Penawan, 2022), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator.

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua tiga variabel: motivasi kerja, supervisi akademik oleh kepala sekolah, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Fandholi et al. Fandholi et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya kerja saling mendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang dapat diinterpretasikan sebagai kinerja guru di dalam kelas.

Secara keseluruhan, penelitian ini mendukung pandangan bahwa peningkatan motivasi kerja, implementasi supervisi akademik yang efektif, serta pencapaian kepuasan kerja harus menjadi fokus dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah-sekolah. Oleh karena itu, para pengambil kebijakan pendidikan perlu memberikan perhatian serius kepada ketiga variabel ini dalam perencanaan dan pengembangan kebijakan pendidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru matematika di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama maupun parsial memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi, mendapatkan bimbingan akademik yang efektif dari kepala sekolah, dan merasa puas dengan pekerjaannya, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi pengelola sekolah dan pemangku kebijakan di bidang pendidikan kejuruan. Kepala sekolah perlu meningkatkan kualitas supervisi akademik melalui pendekatan yang kolaboratif dan konstruktif. Selain itu, perlu adanya program peningkatan motivasi guru, misalnya melalui pelatihan, penghargaan, atau pengembangan karier yang jelas. Meningkatkan kepuasan kerja guru juga penting, yang dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian insentif yang layak, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan suportif.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan guru dari berbagai mata pelajaran atau jenjang pendidikan lain untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas. Selain itu, pendekatan kualitatif atau campuran dapat digunakan untuk menggali lebih dalam aspek-aspek psikologis dan kontekstual yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian longitudinal juga dapat

dilakukan untuk melihat perubahan kinerja guru dalam jangka waktu tertentu sebagai dampak dari peningkatan motivasi, supervisi, dan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Ali Imron. (2011). *Supervisi pembelajaran tingkat satuan pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anisaunnafi'ah, R., Syahri, S., & Purnami, A. S. (2024). Dinamika kinerja guru: Peran krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 2(1), 34–47. <https://doi.org/10.56587/bemi.v2i1.93>
- Depdiknas RI. (2008). *Penilaian kinerja guru*. Jakarta: Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Depdiknas.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. (2022). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di smp negeri 2 tanjung balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>
- Fandholi, F., Egar, N., & Nurkolis, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap mutu sekolah pada SMP Negeri di wilayah Sukorejo Kabupaten Kendal. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 353-362. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.122>
- Fathurohman, M., & Supriyoko, S. (2024). Pengaruh simultan dan parsial supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK di Wonosobo. *Indonesian Journal of Educational Management and Leadership*, 2(2), 136-151. <https://doi.org/10.51214/ijemal.v2i2.1004>
- Ismiarti, D. (2023). Supervisi akademik untuk peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1). <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4760>
- Lutfiyah, B., Fauzan, A., Junaidah, J., Masayu, S., Wuryan, S., & Anwar, M. S. (2023). Manajemen sarana prasarana pendidikan dalam meningkatkan kepuasan civitas akademik MI Roudlotul Huda Lampung Tengah. *Indonesian Journal of Educational Management and Leadership*, 1(1), 118-134. <https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.543>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mustofa, A., & Khodijah, K. (2024). Manajemen pembelajaran guru seni di SMK Negeri 5 Yogyakarta. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 2(1), 48–56. <https://doi.org/10.56587/bemi.v2i1.94>
- Penawan, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. *Buana Ilmu*, 7(1), 201-211. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i1.3028>

- Pidarta, M. (2009). *Supervisi pendidikan konstektual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Presiden. (2005). *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Purnama, D. (2016). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan manajemen berbasis sekolah terhadap mutu kinerja sekolah di SMP Negeri se-kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 16(2), 187-193. <https://doi.org/10.17509/jpp.v16i2.4243>
- Robbins, Stephen P., (2015). *Psikologi organisasi*, Edisi ke-8. Jakarta: Prenhallindo.
- Sagala, S. (2010). *Supervisi pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2). <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Sugiyono. (2015). *Cara mudah menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan uantitatif, kualitatif, r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Dasar-dasar supervisi. jakarta*. Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2001). *Metodologi research jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wahyudin, A. (2021). *Indonesia posisi ke-5 pendidikan di ASEAN*. Diakses dari <http://aksi.id/artikel/46859/Indonesia-Posisi-ke-5-Pendidikan-di-ASEAN/> pada tanggal 09 Oktober 2021.
- Wahyuni, E., Ahyani, N., & Mahasir, M. (2022). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14018-14017. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4930>
- Wantinem, W. (2018). Kinerja Guru Ditinjau dari Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Mutu. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(2), 229-239. <https://doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3257>
- Widyoko. (2012). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, P., Sembiring, M., & Pribadi, B. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 5(2), 180-187. <https://doi.org/10.30605/cjpe.522022.2078>