

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMA NEGERI 1 MANDREHE UTARA KABUPATEN NIAS BARAT

by Gulo Dian Martasari

Submission date: 04-Oct-2023 10:14PM (UTC-0400)

Submission ID: 2186029714

File name: EPALA_SEKOLAH_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_MOTIVASI_GURU-2.docx (282.73K)

Word count: 22342

Character count: 133210

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMA NEGERI 1
MANDREHE UTARA KABUPATEN NIAS BARAT**

SKRIPSI



Oleh:

**DIAN MARTASARI GULO
NIM: 2319126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

ABSTRAK

Gulo, Dian Martasari. 2023. ⁵ *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat*. Skripsi. Pembimbing (1) Sukaaro Waruwu, SE., SH., MM.

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Guru mempunyai peran yang sangat penting dan utama dalam mencapai tujuan pendidikan melalui proses belajar mengajar di sekolah. Guru harus tampil menjadi sosok yang akan selalu menjadi inspirasi bagi para peserta didiknya. Kemajuan pendidikan di suatu daerah bahkan di suatu negara sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keadaan guru di tempat tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *total sampling* dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 20 orang. Penelitian ini menggunakan asosiasi kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi guru, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi guru dan secara simultan atau bersama-sama variabel supervisi kepala sekolah dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi guru.

Kata kunci: supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi guru

ABSTRACT

Gulo, Dian Martasari. 2023. The effect of School Principal Supervision and Work Environment on the Teacher Motivation at SMA Negeri 1 Mandrehe Utara, West Nias Regency. Mini Thesis. Advisors (1) Sukaaro Waruwu, SE., SH., MM.

Education is the key to the progress of a nation. Teachers play a very important and primary role in achieving educational goals through the teaching and learning process in schools. Teachers must appear as figures who will always be an inspiration to their students. The progress of education in a region or even in a country is greatly influenced by the abilities and conditions of teachers in that area. This research aims to analyze and determine the effect of school principal supervision and the work environment on the motivation of teachers at SMA Negeri 1 Mandrehe Utara, West Nias Regency. The sampling technique used in this study is total sampling, where the entire population becomes the research sample with a total of 20 people. This study used a causal associative approach using a quantitative method. Data were collected by questionnaires. Research data collected by using questionnaire method and data analysis used are descriptive statistical analysis and Multiple linear regressions. The results of the study showed that partially the school principal supervision has a significant and positive effect on the teacher motivation, the work environment has a significant and positive effect on the teacher motivation, and simultaneously, the school principal supervision and the work environment have a significant and positive effect on the teacher motivation.

Keywords: school principal supervision, work environment, teacher motivation.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Rancangan Penelitian ini dengan baik. Begitu juga pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S. Pt., M. Si sebagai Pj. Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM sebagai Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., MM sebagai Plt. Ketua Prodi Manajemen S1 yang telah memperkenankan penulis untuk menyusun Rancangan Penelitian ini.
4. Bapak Sukaaro Waruwu, SE., SH., MM sebagai Dosen Pembimbing yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan Rancangan Penelitian ini dari awal sampai selesai.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Nias khususnya Program Studi Manajemen S1 yang telah berjasa mendidik peneliti. Terimakasih atas ilmu yang telah kami peroleh selama menempuh studi.
6. Kepada Universitas Nias yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Sekolah SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian skripsi.
8. Keluarga dan teman-teman semua yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, semangat, motivasi dalam penyusunan penelitian ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, terimakasih peneliti ucapkan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberkati dan melimpahkan berkat, Amin.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa selalu melimpahkan anugerah dan rahmat-Nya dengan berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut mendukung penyelesaian pendidikan sarjana ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam segi penyajian materi maupun bahasa penyampaian, apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan sarannya.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca dan khususnya bagi mahasiswa Universitas Nias khususnya Program Studi Manajemen.

Gunungsitoli, September 2023
Penulis,

DIAN MARTASARI GULO
NIM: 2319126

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1 Supervisi Kepala Sekolah	11
2.1.1 Hakikat Kepala Sekolah	11
2.1.1.1 Pengertian Kepala Sekolah	11
2.1.1.2 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah	11
2.1.2 Pengertian Supervisi	18
2.1.3 Tujuan Supervisi Kepala Sekolah	20
2.1.4 Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah	21
2.1.5 Indikator Supervisi Kepala Sekolah	Error! Bookmark not defined.
2.2 Lingkungan Kerja	22
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja	23
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	23
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	26
2.3 Motivasi Guru	27
2.3.1 Pengertian Motivasi	27
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	28
2.3.3 Jenis Motivasi Guru	29
2.3.4 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai	30
2.3.5 Indikator Motivasi Guru	33
2.4 Kerangka Penelitian	34
2.5 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Variabel Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Instrumen Penelitian	38

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Teknik Analisa Data	40
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.6.2 Analisis Deskriptif	41
3.6.3 Uji Persyaratan Analisis	41
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.6.5 Uji Hipotesis	44
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Deskripsi Temuan Penelitian	48
4.1.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.2 Responden berdasarkan Masa Kerja	48
4.1.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.2 Analisis Hasil Penelitian	49
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.2.1.1 Uji Validitas	49
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	54
4.2.2 Uji Persyaratan Analisis	55
4.2.2.1 Uji Normalitas	55
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	55
4.2.2.3 Uji Homogenitas	56
4.2.3 Uji Analisis Regresi Berganda	57
4.2.4 Uji Hipotesis	58
4.2.4.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	58
4.2.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	60
4.2.4.3 Uji Koefisien Determinasi	61
4.3 Pembahasan	62
4.3.1 Permasalahan Pokok yang dihadapi	62
4.3.2 Jawaban Umum atas Permasalahan Pokok	62
4.3.3 Penafsiran atas Temuan Penelitian	64
4.3.4 Implikasi Temuan Penelitian	70
4.3.5 Keterbatasan Temuan Penelitian	70
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4 Tabel Persiapan Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah	50
Tabel 4.5 Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah	51
Tabel 4.6 Tabel Persiapan Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.7 Validasi Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.8 Tabel Persiapan Validitas Variabel Motivasi Guru	53
Tabel 4.9 Validasi Variabel Motivasi Guru	53
Tabel 4.10 Perhitungan Reliabilitas tiap Variabel	54
Tabel 4.11 Uji Normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov	55
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas	56
Tabel 4.13 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	61
Tabel 4.17 Data Hasil Angket Variabel Supervisi Kepala Sekolah.....	65
Tabel 4.18 Data Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.19 Data Hasil Angket Variabel Motivasi Guru.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket	76
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Supervisi Guru	80
Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja	81
Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Motivasi Guru	82
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah.....	83
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	83
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Motivasi Guru	85
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah.....	86
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	86
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru.....	86
Lampiran 11 Uji Normalitas	87
Lampiran 12 Uji Multikolinieritas	87
Lampiran 13 Uji Heteroskedastisitas	88
Lampiran 14 Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t).....	89
Lampiran 15 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	89
Lampiran 16 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	89
Lampiran 17 Tabel Distribusi t	90
Lampiran 18 Tabel Distribusi F	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan perusahaannya akan mengalami perkembangan yang baik dan sangat pesat dari lingkup usaha perusahaan tersebut. Dalam dunia usaha tentunya terdapat persaingan-persaingan bagi setiap perusahaan. Tentunya dalam persaingan yang ketat ini perusahaan dituntut untuk selalu dapat menajadi unggul dalam bidangnya. Dalam menghadapi kondisi ini, dimana variasi produk yang tinggi, permintaan yang selalu berubah-ubah, dan adanya tuntutan dalam hal pengiriman barang tepat waktu, menyebabkan setiap perusahaan memiliki strategi untuk meningkatkan efisiensi dalam menggunakan fasilitas.

Salah satu strategi dalam meningkatkan perkembangan pada perusahaan adalah menggunakan fasilitas ruang penyimpanan atau komitmen kerja . Namun, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini menyebabkan banyaknya perusahaan yang menghapus atau mengurangi adanya tempat penyimpanan atau komitmen kerja, karena dianggap banyak menambah biaya dan pengeluaran perusahaan.

Tidak sedikit perusahaan yang masih mempertahankan tempat penyimpanan atau komitmen kerja, karena dianggap fasilitas komitmen kerja memegang peranan penting pada perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi barang dan mempermudah mobilitas dalam hal pengiriman barang, yang mengharuskan barang harus sampai tepat waktu pada *customer* ataupun untuk tetap menjaga persediaan bahan baku.

Dalam buku Jay Heizer dan Barry Render (2016) dikatakan bahwa, komitmen kerja merupakan bangunan untuk menyimpan barang, sedangkan perkomitmen kerjaan adalah kegiatan atau aktifitas menyimpan barang. Sistem perkomitmen kerjaan yang kurang baik adalah yang menyebabkan adanya barang yang kadaluarsa, kehilangan barang, dan lain sebagainya kerugian-kerugian yang terjadi yang disebabkan oleh sistem perkomitmen kerjaan yang kurang baik. Sedangkan, perkomitmen kerjaan yang baik adalah

perkomitmen kerjaan yang memiliki sistem pelayanan yang baik yang mencakup adanya jaminan keamanan, kemudahan akses informasi keluar masuk, penyimpanan barang yang aman, serta kesesuaian kondisi fisik barang yang disimpan.

Komitmen kerja berfungsi sebagai tempat menyimpan atau memelihara barang-barang didalamnya, selain itu komitmen kerja juga digunakan sebagai tempat mengolah, menyortir, membungkus, mengepak barang-barang dan kegiatan bongkar muat barang yang akan dijual ataupun dikirim. Namun, kegiatan didalam komitmen kerja bukan hanya sekedar menyimpan barang saja, namun dalam kegiatan perkomitmen kerjaan penting juga dilakukan adanya perencanaan, pengorganisasian serta juga pengendalian logistik maupun administratif. Sehingga dapat menjaga kesinambungan dan kelangsungan setiap aktifitas pada perusahaan tersebut dalam hal mencapai target dan tujuan dari setiap perusahaan.

Untuk mencapai tujuan pada setiap perusahaan salah satunya dengan adanya peningkatan pada keterlibatan kerja kerja karyawan pada setiap perusahaan tersebut. Karena perusahaan atau organisasi tidak akan mencapai target dan tujuannya dengan efisien dan efektif apabila efektivitas kerja karyawan nya rendah. Dalam hal upaya peningkatan keterlibatan kerja kerja karyawan setiap perusahaan bisa dengan cara memberi fasilitas fisik perusahaan yang baik, seperti fasilitas fisik ruangan kerja yang nyaman, ruang penyimpanan atau komitmen kerja yang nyaman dan aman bagi barang yang disimpan dan para karyawan komitmen kerjanya, dan dapat dengan memperbaiki sistem keterlibatan kerja didalam perusahaannya agar meningkatkan keterlibatan kerja kerja para karyawannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdillah Hakim (2019) yaitu tentang Pengaruh keterlibatan kerja dan pengawasan terhadap proses kelancaran keterlibatan kerja kerja karyawan pada PT. Kota Mas Permai Medan menyatakan bahwa keterlibatan kerja terbukti dan berpengaruh pada keterlibatan kerja kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti mengenai apakah ada pengaruh dari salah satu jenis keterlibatan kerja (*layout*) yaitu keterlibatan kerja (*layout*) komitmen kerja terhadap keterlibatan kerja kerja karyawan. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian disalah satu komitmen kerja perusahaan yang terletak di Kota Gunungsitoli yaitu CV. Matahari Mandiri Perkasa.

Dalam menjalankan tugasnya, penting untuk menjaga dan merawat motivasi guru dengan baik. Guru memerlukan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka agar dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh sekolah. Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk berperilaku sesuai dengan tujuan tertentu. Manusia secara alami memiliki dorongan untuk melakukan aktivitas tertentu jika merasa bahwa aktivitas tersebut memiliki nilai penting, berkaitan dengan kelangsungan hidup, memberikan perasaan tenang, atau keamanan, dan sebagainya. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2008: 110), motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang umumnya didorong oleh suatu faktor khusus.

Begitu juga, pentingnya motivasi sangat terlihat karena motivasi berperan dalam memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar mereka mau bekerja dengan semangat dan antusiasme untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan tekun dan semangat sehingga hasil yang dicapai lebih optimal. Observasi pendahuluan yang dilakukan penulis di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara, peneliti melakukan wawancara dengan perwakilan beberapa guru dan kepala sekolah. Hasil wawancara bebas yang dilakukan diketahui bahwa secara umum motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara tergolong rendah. Guru memiliki kecenderungan untuk tidak mengembangkan potensi serta kompetensinya. Salah satu contohnya adalah rendahnya motivasi guru untuk memanfaatkan sumber belajar serta

penggunaan media ajar yang dinamis yang menciptakan pembelajaran bermakna. Pengembangan potensi tersebut idealnya dimulai dari diri guru itu sendiri, namun kurangnya motivasi, guru cenderung tidak terdorong atau tergerak mencapai tujuan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Kadarisman (2012) yang mengemukakan bahwa motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat atau bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*).

Motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara adalah suatu proses psikologis dalam diri individu yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor ini dibedakan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2019). Faktor internal adalah aspek yang berasal dari dalam diri individu, sementara faktor eksternal adalah pengaruh lingkungan di sekitarnya. Salah satu contoh faktor internal adalah keinginan untuk mendapatkan pengakuan, yang mencakup penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta tempat kerja yang dihargai dalam masyarakat. Kehadiran kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi guru melalui faktor internal. Salah satu cara pengakuan terhadap prestasi kerja guru adalah melalui proses pembinaan dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Ketika motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan pendidikan nasional dan juga berpotensi mengurangi kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik. Salah satu faktor rendahnya motivasi guru ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan atau supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun profesionalisme guru dari awal penempatan hingga dalam pelaksanaan tugas sebagai seorang guru. Namun, hasil pra survei yang dilakukan mengindikasikan bahwa supervisi yang

diberikan oleh kepala sekolah kepada guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara kurang memadai. Lebih spesifik, hasil pra survei menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak memiliki jadwal supervisi rutin yang diberikan kepada guru selama satu tahun ajaran. Selain itu, ada tanggapan yang menyatakan bahwa kepala sekolah tidak melaksanakan sosialisasi mengenai tahapan supervisi kepada para guru, yang mengakibatkan instrumen supervisi tidak disosialisasikan secara optimal kepada guru. Pertemuan balikan yang merupakan bagian penting dalam proses supervisi klinis juga tidak dilakukan oleh kepala sekolah, dan hal ini berdampak pada kurangnya motivasi guru dalam melakukan perbaikan kerja.

Supervisi memiliki tujuan utama untuk mendukung perkembangan para guru serta memastikan bahwa mereka menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dalam konteks ini, supervisi klinis adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara praktik mengajar yang nyata dengan praktik yang dianggap ideal (Purwanto, 2011). Namun, hasil pra survei menunjukkan bahwa tingkat pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara masih kurang memadai. Kepala sekolah cenderung lebih fokus pada administrasi sekolah dan tanggung jawab keuangan, seiring dengan pandangan Yunus (2016: 51) yang mengindikasikan bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya memaksimalkan sosialisasi mengenai jadwal, tahapan, serta instrumen yang terlibat dalam proses supervisi awal. Kekurangan pola pendekatan, pendampingan, dan supervisi yang tepat untuk guru yang baru bergabung dan guru yang telah memiliki pengalaman dalam pekerjaan mereka menyebabkan hasil umpan balik yang tidak memenuhi harapan dalam membangkitkan motivasi guru.

Salah satu tujuan utama supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah memastikan bahwa standar kualitas layanan pendidikan tercapai melalui pengelolaan supervisi yang terukur dan terstruktur. Kepala sekolah secara aktif mengawasi faktor sumber daya manusia dan materi di lingkungan sekolah untuk membangun hubungan yang positif di satuan

pendidikan. Tanggung jawab pembinaan guru dan pelaksanaan supervisi merupakan bagian penting dari tugas kepala sekolah, karena hal ini menjadikannya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran yang lancar di sekolah. Kepala sekolah terus-menerus mempelajari dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas mereka secara objektif, yang memungkinkannya memahami situasi guru dengan lebih baik. Melalui pemahaman tentang masalah-masalah ini, kepala sekolah dapat memberikan dukungan yang sesuai dan solusi yang sesuai dengan masalah dan kebutuhan yang dihadapi oleh guru. Ini mencakup pendekatan yang sesuai dengan karakteristik guru dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi mereka. Kelemahan-kelemahan ini diharapkan dapat diperbaiki melalui upaya supervisi oleh kepala sekolah.

Selama kegiatan supervisi, terjadi komunikasi dua arah antara guru dan kepala sekolah, yang bertujuan untuk pembinaan serta pemecahan masalah yang dihadapi oleh guru. Melalui kehadiran kepala sekolah dalam proses supervisi, dapat dihasilkan dampak positif pada guru dalam hal motivasi untuk memberikan yang terbaik dan menunjukkan potensi terbaik mereka. Pendapat Purwanto (2019:76) sejalan dengan ini, yang menyatakan bahwa supervisi adalah cara untuk meningkatkan efektivitas kerja guru melalui upaya terstruktur. Supervisi juga merupakan upaya kepala sekolah dalam memberikan dukungan kepada guru untuk mengatasi masalah secara individu atau kolektif.

Semakin sering supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, semakin besar pula dampaknya pada tingkat motivasi kerja guru. Hal ini juga mendukung temuan penelitian oleh Susanti (2021), Sudirjo (2019), dan Mastura, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja. Dalam upaya meningkatkan motivasi guru, penting untuk mencapai keseimbangan antara kompetensi guru melalui supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Hasil pra survei yang dilakukan pada bulan Februari 2023

menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan mengenai kurangnya penerangan cahaya di tempat kerja, yang masih mengandalkan penerangan alami. Selain itu, suhu ruangan di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara mengikuti situasi cuaca di daerah tersebut, yang dapat membuat ruangan kelas menjadi panas dan tidak nyaman jika cuaca sedang panas, serta kekurangan pendingin ruangan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal ini dapat berdampak negatif pada motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara. Konsep ini sesuai dengan pandangan Supardi (2013:37) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang memberikan kesan nyaman, aman, dan positif bagi para pekerja. Faktor lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai, di mana kualitas kerja yang baik biasanya dihasilkan dari lingkungan yang mendukung. Nitisemito (2016: 109) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar individu yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian oleh Prakoso (2014) dan Amalia (2021) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula dampaknya terhadap motivasi kerja. Konsep ini sesuai dengan pandangan Supardi (2013:37)

Dari uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah, dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat”**.

8.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi guru yang dapat diidentifikasi sebagai

berikut:

1. Kurang optimalnya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
2. Kurangnya sosialisasi tahapan supervisi kepala sekolah sehingga instrumen supervisi tidak tersosialisasikan secara maksimal kepada bapak ibu guru
3. Kurangnya optimalnya penerangan di lingkungan kerja Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

8.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalah adalah supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi Guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

8.3 Rumusan Masalah

Dari latar penelitian tersebut di atas, maka masalah penelitian secara dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
2. Apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

8.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

8.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan mengenai, dan dan ketrampilan dalam bidang penelitian, khususnya penelitian yang berkaitan dengan masalah pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi guru.
- c. Bagi objek penelitian, memberikan informasi apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

- d. Bagipeneliti lanjutan, sebagai bahan pustaka atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

9.1 Supervisi Kepala Sekolah

9.1.1 Hakikat Kepala Sekolah

9.1.1.1 Pengertian Kepala Sekolah

Istilah "kepala sekolah" terdiri dari dua kata, yakni "kepala" dan "sekolah". Menurut KBBI, kata "kepala" dapat dimaknai sebagai seorang ketua atau individu yang memimpin suatu organisasi atau lembaga. Sementara itu, "sekolah" merujuk kepada lembaga yang berfungsi sebagai tempat penerimaan dan pemberian pelajaran. Apabila kedua kata tersebut disatukan, terbentuk istilah baru, yaitu "kepala sekolah," yang memiliki makna khususnya sendiri..

Menurut Wahjosumidjo (2013: 83), kepala sekolah bisa didefinisikan sebagai guru yang memiliki tugas mengemban peran kepemimpinan dalam sebuah sekolah di mana aktivitas belajar mengajar berlangsung, atau tempat di mana guru memberikan pelajaran kepada murid dan interaksi terjadi. Pendapat lainnya datang dari Sagala (2010: 88), yang menjelaskan bahwa "kepala sekolah adalah individu yang ditugaskan untuk mengelola sekolah, mengumpulkan, menggunakan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengacu pada definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa kepala sekolah merupakan posisi resmi yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sebuah sekolah, memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia baik di dalam maupun di luar sekolah, dan memiliki kewajiban utama dalam menjaga kelancaran proses belajar mengajar di sekolah.

9.1.1.2 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan peran-peran yang harus

dilaksanakan. Tugas inti kepala sekolah sesuai dengan Pasal 15 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah adalah dapat dijabarkan yang pertama kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas manajerial, memajukan semangat kewirausahaan, dan melakukan pengawasan terhadap guru dan staf pendidikan, kedua tujuan dari tanggung jawab kepala sekolah adalah untuk mengembangkan sekolah serta meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan 8 standar nasional pendidikan yang ditetapkan, ketiga dalam situasi di mana terjadi kekurangan guru di sekolah, kepala sekolah berhak mengambil alih peran sebagai pengajar atau pembimbing guna memastikan kelancaran proses pembelajaran di sekolah, keempat kegiatan pengajaran atau pembimbingan oleh kepala sekolah merupakan tugas ekstra yang dijalankan selain dari tugas pokoknya sebagai kepala sekolah dan kelima bagi kepala sekolah yang ditempatkan di Sekolah Indonesia Luar Negeri (SILN), beban kerjanya tidak hanya mencakup tanggung jawab utama, melainkan juga meliputi promosi kebudayaan Indonesia.

Selain itu, kewajiban dan peranan kepala sekolah sesuai dengan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Mulyasa, 2014: 97-98), terbagi ke dalam tujuh aspek utama, yakni: sebagai pendidik (educator), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai penyelia (supervisor), sebagai pemimpin (leader), sebagai inovator, dan sebagai motivator. Penjelasan mengenai tugas dan peran-peran kepala sekolah tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai Pendidik (Educator)

Kepala sekolah, selain sebagai pemimpin sekolah, juga memiliki peran sebagai pendidik. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai pendidik (educator) termasuk pelaksanaan aktivitas kurikuler dan ekstrakurikuler untuk siswa, penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan program pembelajaran, evaluasi proses pembelajaran, bimbingan kepada siswa, serta memberikan layanan konseling.

(Kementerian Pendidikan Nasional, 2011: 7-10).

Sebagai edukator, kepala sekolah perlu mengembangkan strategi yang efektif guna meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Upaya ini meliputi menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, memberikan arahan kepada komunitas sekolah, memberi dorongan positif kepada seluruh staf pendidikan, serta menerapkan metode pembelajaran yang menarik. (Mulyasa, 2014: 98).

Dengan demikian, dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tugas kepala sekolah sebagai pendidik (educator) adalah inti perannya dalam membimbing guru, karyawan, dan siswa, merancang rencana pembelajaran, menjalankan pelaksanaan program pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran untuk seluruh komunitas sekolah.

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Sekolah merupakan suatu entitas organisasi, sehingga memerlukan tindakan manajemen untuk mengelola sumber daya yang ada di dalamnya secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah memiliki peran sebagai seorang manajer. Menurut Pidarta (dalam Mulyasa, 2014: 126-127), ada tiga jenis keterampilan yang diperlukan oleh seorang manajer, yakni: (a) keterampilan konseptual, yang berhubungan dengan pemahaman dan pengoperasian organisasi, (b) keterampilan interpersonal, yang mencakup kerjasama, motivasi, dan kepemimpinan, dan (c) keterampilan teknis, yang melibatkan penggunaan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan untuk menuntaskan tugas spesifik. Selanjutnya, Mulyasa (2004: 106) menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kapabilitas dalam menjalankan tugas-tugas manajerialnya, yang meliputi kemampuan merancang program

sekolah, mengelola sumber daya manusia, memberdayakan staf pendidikan, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sekolah.

3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Sebagai administrator, kepala sekolah memiliki keterkaitan yang erat dengan beragam kegiatan administratif yang melibatkan pencatatan, perencanaan, dan dokumentasi semua program sekolah. Dalam peran ini, kepala sekolah perlu memiliki kapabilitas untuk mengelola kurikulum, mengelola catatan peserta didik, mengurus administrasi staf, mengatur administrasi fasilitas dan infrastruktur, menjalankan tugas administrasi penyimpanan arsip, dan mengelola aspek keuangan (Mulyasa, 2014: 107).

Dari penjabaran di atas, dapat dinyatakan bahwa tugas kepala sekolah sebagai administrator meliputi tanggung jawab untuk merencanakan dan mengatur semua sumber daya yang ada di sekolah, termasuk personel pengajar dan non-pengajar, siswa, fasilitas, dan sumber daya pembelajaran. Tujuannya adalah agar seluruh program sekolah dan aktivitas administratif dapat berlangsung dengan lancar.

4. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Tugas kepala sekolah dalam peran sebagai supervisor adalah mengawasi serta memberikan pengawasan terhadap kinerja yang dijalankan oleh para tenaga pendidik. Kepala sekolah diharapkan dapat membimbing, memberikan arahan, serta memberikan dukungan kepada para guru dalam mengatasi tantangan yang dihadapi selama proses belajar mengajar. Sesuai dengan Mulyasa (2014: 112), kepala sekolah dalam peran sebagai supervisor perlu memiliki kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, dan juga mengambil manfaat dari hasil-hasil yang diperoleh dari proses supervisi.

Lebih lanjut, dalam Buku Kerja Kepala Sekolah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011: 7-10), ditegaskan bahwa tugas kepala sekolah dalam fungsi supervisi mencakup menyusun program

supervisi, menjalankan program supervisi, serta memanfaatkan hasil-hasil dari supervisi, termasuk penerapan hasil supervisi untuk meningkatkan dan membimbing kinerja guru/staf, serta pemanfaatan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah. Dalam menjalankan peran sebagai supervisor, kepala sekolah dapat mengadakan diskusi kelompok, melakukan kunjungan ke kelas, melakukan pembicaraan individual, dan melakukan simulasi pembelajaran.

Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilihat dari peningkatan kesadaran guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya serta peningkatan keterampilan guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah mencakup pembimbingan dan bimbingan yang efektif terhadap seluruh guru dan stafnya, baik dalam bentuk formal maupun informal, guna mencapai kinerja yang optimal.

5. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah dalam perannya sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan anggota timnya agar mereka mau menjalankan tugas-tugas mereka dengan komitmen untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah dalam peran sebagai leader harus memiliki ketrampilan dalam memberikan arahan dan pengawasan, menguatkan semangat para tenaga kependidikan, membuka jalur komunikasi dua arah, dan melakukan delegasi tugas. (Mulyasa, 2014: 115).

Dalam Buku Kerja Kepala Sekolah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011: 7-10), tertera tugas pokok dan peran yang harus dijalankan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin, termasuk menyusun dan menguraikan visi, misi, dan tujuan sekolah; membuat dan mengambil keputusan; memberi contoh teladan serta menjaga reputasi institusi; menjalin interaksi dan kerjasama dengan komunitas

sekolah; menganalisis kebutuhan guru; serta memantau dan menilai kinerja guru dan staf.

Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dilihat dari kepribadiannya, pengetahuannya tentang staf pendidikan, pemahamannya terhadap visi dan misi sekolah, keterampilan dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan komunikasinya (Mulyasa, 2014: 115). Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan dapat:

- a) Bertanggung jawab dalam memastikan bahwa guru, staf, dan siswa memahami tujuan yang telah ditetapkan sekolah.
- b) Menyediakan dukungan, fasilitas, peralatan, peraturan, dan lingkungan yang mendukung pelaksanaan kegiatan.
- c) Memahami motivasi individu setiap guru, staf, dan siswa.
- d) Menjadi sumber inspirasi bagi tim bawahannya.
- e) Menjaga keseimbangan antara kepentingan individu dalam sekolah dan kepentingan masyarakat luas.
- f) Menanamkan pengertian bahwa kepemimpinan memerlukan dukungan dari para pengikut.
- g) Membimbing, mengoordinasikan, mengendalikan, dan memberikan pembinaan agar setiap anggota tim memahami peran mereka dengan baik dan bekerja bersama untuk mencapai hasil yang diinginkan.

(Wahjosumidjo: 2013)

Dari pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu merumuskan dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah, memotivasi tim untuk melaksanakan tugas dengan komitmen, dan mengambil keputusan dalam berbagai aspek dan situasi yang dihadapi sekolah. Tugas kepala sekolah dalam hal ini termasuk memberikan dorongan, bimbingan, dan arahan kepada guru/staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

6. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai pusat penggerak utama dalam organisasi sekolah, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk menghasilkan hal-hal baru yang dapat mengembangkan sekolah yang ia pimpin. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah juga termasuk sebagai seorang inovator. Dalam upaya menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai inovator, Mulyasa (2014: 118) menyebutkan bahwa kepala sekolah perlu memiliki strategi yang sesuai untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menciptakan gagasan-gagasan baru, mengintegrasikan berbagai kegiatan, memberikan contoh teladan kepada seluruh staf sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai inovator, sebagaimana diuraikan dalam Buku Kerja Kepala Sekolah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011: 7-10), meliputi kerja sama dengan berbagai pihak, penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam manajemen sekolah, serta melakukan peremajaan dalam lingkungan sekolah.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai inovator memiliki peran penting dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam sekolah untuk tujuan pengembangan. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan metode pembelajaran yang revolusioner, mengikuti tren ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menjalin komunikasi dengan masyarakat untuk mencari ide-ide baru yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sekolah.

7. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah dalam perannya sebagai pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat atau motivasi kepada anggota timnya agar mereka siap bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Dorongan ini dapat berbentuk penghargaan atas

prestasi yang diperoleh oleh guru, staf, maupun siswa, sanksi atau tindakan disipliner atas pelanggaran terhadap aturan dan kode etik, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011: 7-10).

Dengan kata lain, kepala sekolah juga perlu menjalankan peran sebagai motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah bertugas memberikan semangat dan dukungan kepada semua anggota timnya agar mereka dapat bekerja bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mulyasa (2004: 120) menegaskan bahwa dalam peran sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang sesuai untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya. Untuk memberikan motivasi yang efektif, kepala sekolah perlu memahami karakteristik individu bawahannya, karena setiap orang memiliki motif yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Dorongan ini dapat ditanamkan melalui pengaturan lingkungan kerja, suasana kerja yang kondusif, kedisiplinan, penghargaan yang tepat, serta penyediaan sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran dalam mendorong dan memotivasi bawahannya untuk memberikan usaha terbaik dalam tugas-tugas mereka. Motivasi ini dapat diterapkan melalui penghargaan atau insentif bagi anggota tim yang telah berhasil mencapai hasil yang baik.

9.1.2 Pengertian Supervisi

Supervisi berarti mengamati dari posisi yang lebih tinggi, biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap semua aktivitas pekerjaan. Dalam konteks pendidikan atau lingkungan sekolah, pengawasan diartikan sebagai bentuk tinjauan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap aktivitas guru. Kegiatan ini mencakup mengoptimalkan kinerja guru, mengevaluasi perkembangan dan kemajuan jabatan guru-guru, merumuskan ulang dan memperbaiki tujuan

pendidikan, materi pengajaran, serta metode-metode mengajar, serta melakukan penilaian terhadap proses pengajaran (Asmani, 2012).

Menurut Maryono (2013: 18), supervisi diartikan sebagai proses bantuan untuk meningkatkan situasi belajar mengajar agar menjadi lebih baik. Pengertian ini menggambarkan bahwa supervisi adalah proses di mana seorang supervisor memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru dengan tujuan memperbaiki proses pembelajaran. Pengertian ini menunjukkan bahwa layanan supervisi melibatkan aspek keseluruhan dari situasi belajar mengajar (tujuan, materi, teknik, metode, guru, siswa, dan lingkungan). Proses pembelajaran ini yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki melalui layanan supervisi.

Dengan demikian, layanan supervisi ini mencakup semua aspek penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran. Konsep supervisi tidak dapat disamakan dengan inspeksi, karena konsep inspeksi lebih menekankan pada aspek kekuasaan dan cenderung bersifat otoriter. Sementara itu, supervisi lebih menekankan pada hubungan yang bersahabat dan saling mendukung, dengan dasar pelayanan dan kerja sama yang lebih kuat di antara guru-guru, karena bersifat demokratis.

Sedangkan supervisi menurut Wiles (2018: 90), mengatakan bahwa: "*supervision is an action and experimentation aimed at improving instruction and the instruction program*". Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah.

Purwanto (2014:76) menguraikan bahwa supervisi adalah tindakan untuk meningkatkan keterampilan kerja guru yang dilakukan dalam kerangka terstruktur, dengan tujuan membuat kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Supervisi merupakan upaya yang disediakan oleh kepala sekolah untuk memberikan dukungan kepada guru dalam menyelesaikan masalah, baik dalam bentuk individu maupun kelompok (Sahertian, 2014:19). Berdasarkan konsep tersebut, supervisi bisa dianggap sebagai bentuk pemberian dukungan yang bermanfaat dalam rangka meningkatkan kinerja guru, baik dalam bentuk

pribadi atau kelompok, dengan fokus agar guru dapat mengatasi masalah yang mereka hadapi. Oleh karena itu, supervisi pendidikan merupakan upaya untuk memberikan pelayanan kepada para pemangku kepentingan pendidikan, khususnya guru-guru, baik dalam format individu maupun kelompok, dengan tujuan meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Secara akademis, ini merujuk pada serangkaian aktivitas yang menitikberatkan pada pengamatan yang dilakukan oleh pengawas terhadap aspek-aspek akademik, yakni hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pembelajaran yang dijalankan oleh guru. Penjelasan ini lebih menekankan pada pengawasan dalam arti pengontrolan tindakan seorang atasan terhadap bawahannya, guna memastikan pelaksanaan tugas dengan sebaik-baiknya.

9.1.3 Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Yeti (2013: 90), menjelaskan bahwa tujuansupervisisingatluasmeliputi,tujuanumumdantujuankhusus.Berikutpenjabarantujuanumumdantujuankhusus dalamsupervisi:

1. TujuanUmum
 - a. Membina orang-orangyang disupervisi menjadimanusiayang dewasa yang sanggup berdiri sendiri.
 - b. Membinaorang-orangyangdisupervisimenjadimanusiapembangunandewasayangberpantasila.
 - c. Perbaikansituasipendidikandanpengajaranpadaumumnyadanpeningkatanmutumengajardanbelajarpadakhususnya.
2. TujuanKhusus
 - a. Membantuguru-gurulebihmemahamitujuanpendidikanyangsebenarnya
 - b. Membantuguru-guruuntukdapatlebihamahidanmenolongmurid.
 - c. Memperbesar kesanggupan gurumendidik murid untuk terjun kemasyarakat.
 - d. Memperbesar kesadaran guru terhadap kerja yang demokratis dankooperatif.

- e. Memperbesar bisnis guru untuk berkembang.
- f. Memperkenalkan karyawan baru ke pada sekolah.
- g. Membantu guru-guru untuk memanfaatkan pengalaman yang dimiliki.
- h. Melindungi guru dari tuntutan masyarakat.
- i. Mengembangkan profesional guru.

9.1.4 Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

Suatu organisasi yang berhasil diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Keterlibatan kerja organisasi adalah hal yang sangat penting dalam pencapaian tugas-tugas organisasi. Keterlibatan kerja adalah kunci dari kesuksesan organisasi.

Secara umum, keterlibatan kerja adalah suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Keterlibatan kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rihaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2018:95). Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Penting keterlibatan kerja pada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dan keterlibatan kerja adalah kunci dari kesuksesan organisasi.

Etzioni dalam Tangkilisan (2015:139), "Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan system social dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya".

Selanjutnya Argris dalam Tangkilisan (2015:139), Mengatakan bahwa "keterlibatan kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian

tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia". Jadi konsep tingkat keterlibatan kerja menunjukkan pada tingkah jauh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Jadi dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja kerja merupakan keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki atau dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu ukuran tentang pencapaian sesuatu tugas atau tujuan.

9.2 Lingkungan Kerja

9.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja yang dinyatakan oleh Supardi (2013:37) mengungkapkan bahwa "lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat menciptakan kesan positif seperti kenyamanan, keamanan, ketenangan, dan dorongan untuk tetap bekerja, dan lain sebagainya." Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan. Jika lingkungan kerja memberikan kenyamanan, maka hasil kinerja yang dihasilkan akan mencapai potensi maksimal. Sejalan dengan itu, Nitisemito (2016: 109) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup "segala aspek yang ada di sekitar pekerja dan memiliki kemampuan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan."

Sementara menurut Sedarmayati (2011: 11), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kadarisman (2012: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi di mana para karyawan bekerja dalam suatu organisasi, yang dapat memengaruhi aspek fisik dan psikologis karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika mampu mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal, dengan ketenangan, dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

9.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ririn (2011: 27), menyatakan bahwa jika organisasi dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, organisasi akan semakin efektif.

Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

9.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut pandangan Siagian (2014:57), terdapat dua jenis lingkungan kerja, yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik:

Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi tempat kerja yang dapat memengaruhi atau meningkatkan efisiensi kinerja. Beberapa faktor fisik yang membentuk kondisi tempat kerja yang baik meliputi:

- a. Bangunan tempat kerja dirancang secara menarik dan memperhatikan aspek keselamatan kerja.
 - b. Ruang kerja yang luas sehingga orang yang bekerja di dalamnya tidak merasa terkekang.
 - c. Peralatan yang mencukupi dan memadai.
 - d. Ventilasi yang memungkinkan sirkulasi udara segar.
 - e. Area istirahat untuk melepaskan kelelahan, seperti kafetaria yang mudah diakses oleh para pegawai.
 - f. Fasilitas tempat ibadah seperti masjid atau musholla, baik yang terletak dalam lingkungan perusahaan atau di sekitarnya.
 - g. Akses angkutan yang nyaman, termasuk sarana angkutan pribadi pegawai dan transportasi umum yang murah dan mudah dijangkau.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik:

Lingkungan kerja non fisik adalah suasana di tempat kerja yang menciptakan hubungan harmonis antara pegawai dan atasan. Karena pada hakikatnya, pekerjaan tidak hanya tentang penghasilan semata, melainkan juga merupakan aktivitas untuk mencapai kepuasan.

9.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2011:21), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, dan ini terkait dengan kemampuan pegawai yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pencahayaan atau cahaya di tempat kerja.
Cahaya di tempat kerja memiliki dampak besar terhadap keselamatan dan efisiensi kerja pegawai. Oleh karena itu, penerangan harus cukup terang tanpa menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat efisiensi pekerjaan.
2. Suhu atau temperatur udara di tempat kerja.
Tiap individu memiliki suhu tubuh yang berbeda dan tubuh manusia memiliki sistem untuk menjaga suhu normalnya. Kondisi suhu yang berbeda-beda bisa mempengaruhi tubuh dengan cara yang berbeda.

Kemampuan individu dalam beradaptasi dengan suhu juga bervariasi, tergantung pada lingkungan tempat tinggalnya.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban berhubungan dengan suhu udara. Suhu panas dan kelembaban tinggi bisa mengakibatkan tubuh kehilangan panas melalui penguapan. Ini juga dapat mempengaruhi denyut jantung dan peredaran darah. Keseimbangan antara suhu tubuh dan lingkungan sangat penting.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen yang cukup di tempat kerja, bersama dengan adanya tanaman, bisa menciptakan suasana yang sejuk dan segar bagi pegawai. Rasa nyaman selama bekerja membantu pemulihan dari kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Konsentrasi diperlukan dalam pekerjaan, oleh karena itu kebisingan harus dihindari agar produktivitas meningkat. Kualitas suara dipengaruhi oleh tiga aspek: durasi, intensitas, dan frekuensi. Kebisingan yang berkepanjangan dapat merusak pendengaran.

6. Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis bisa mengganggu pegawai. Ini bisa mempengaruhi konsentrasi, menyebabkan kelelahan, dan berpotensi menimbulkan masalah kesehatan seperti gangguan mata, saraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

7. Bau yang tidak sedap di tempat kerja.

Bau yang terus menerus dapat mengganggu konsentrasi kerja dan sensitivitas penciuman. Penggunaan AC yang tepat bisa membantu mengatasi bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata cara dan warna di tempat kerja.

Tata warna di tempat kerja harus direncanakan dengan baik, karena warna memiliki pengaruh besar pada perasaan manusia. Tata warna tidak terpisahkan dari penataan dekorasi, karena bisa memicu perasaan tertentu pada manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi berkaitan dengan tata warna, tata letak, perlengkapan, dan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

10. Musik di tempat kerja.

Musik yang tepat dan sesuai dengan suasana dan situasi bisa merangsang pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif. Pemilihan lagu perlu dilakukan dengan hati-hati agar tidak mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja.

Untuk menjaga keamanan di tempat kerja, bisa melibatkan petugas keamanan yang akan memastikan lingkungan tetap aman.

9.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2014:87), adapun indikator darilingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis: merupakan bentuk hubungandari individu dengan individu pada organisasi.
2. Kesempatan untuk maju: merupakan peluang karyawanberprestasi dalam menjalankan pekerjaannya untukmendapatkan hasil yang lebih baik.
3. Keamanan dalam pekerjaan: keamanan dalam hal inidiutamakan adalah keamanan individu karyawan.

Lebih lanjut Heidjrahman dan Suad (2012) menyebutkan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan tempat kerja
2. Sirkulasi udara ruangan
3. Kebersihan ruangan
4. Kebersihan kamar mandi

Sejalan dengan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2011) mengemukakan indikator-indikator lingkungan kerja menurut yaitu:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur di tempat kerja;
3. Keamanan di tempat kerja;
4. Kebersihan.

Pada penelitian ini, indicator yang digunakan adalah indicator yang dikemukakan Sedarmayanti (2011) yaitu : 1) Penerangan cahaya di tempat kerja; 2) Temperatur di tempat kerja; 3) Keamanan di tempat kerja; 4) Kebersihan.

9.3 Motivasi Guru

9.3.1 Pengertian Motivasi

Salah satu hal yang menjadi sangat penting diperhatikan pada perusahaan adalah komitmen kerja. Adapun pengertian dari tata letak menurut para ahli merupakan:

Menurut Render dan Hezer (2016:532), menyatakan "*bahwa komitmen kerja merupakan satu keputusan yang penting yang menentukan efisiensi sebuah operasi jangka panjang*".

Sedangkan menurut Edward Utama Dkk (2019:104), menyatakan "*komitmen kerja adalah pengaturan atau penempatan alat-alat, tenaga kerja, dan tahapan kegiatan dalam proses produksi, baik barang maupun jasa*".

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa Layout merupakan suatu keputusan yang menyangkut penyusunan fasilitas operasi secara teratur dan efisien yang mencakup desain atau konfigurasi dari bagian-bagian pusat kerja yang mengacu pada proses (*input-proses-output*), baik yang ada dalam bangunan atau pun di luar sehingga kegiatan operasi berjalan dengan lancar.

Ada berbagai jenis tata letak yang digunakan sesuai dengan proses yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi menurut Heizer dan Render (2016:532) yaitu tata letak gudang dan penyimpanan, tata letak toko eceran, tata letak kantor, tata letak posisi tetap, tata letak berorientasi pada proses, tata letak sel-sel kerja, dan tata letak berorientasi pada produk.

Menurut Hadi (2019:9), menyatakan bahwa "*Gudang adalah suatu area terpisah yang digunakan sebagai tempat menyimpan bahan baku, part dan juga persediaan*".

Sedangkan menurut Heizer dan Render (2016:539), menyatakan bahwa *“tata letak gudang adalah sebuah desain yang mencoba meminimalkan biaya total dengan mencari paduan yang terbaik antara luas ruang dengan penanganan bahan”*.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa tata letak gudang merupakan sebuah upaya atau desain dari tempat penyimpanan bahan baku atau persediaan dengan cara mencari paduan yang terbaik antara luas ruang dengan penanganan bahan.

9.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi, sebagai proses psikologis di dalam diri seseorang, dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor ini dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2019). Faktor internal adalah elemen-elemen yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan sekitar individu. Berikut adalah uraiannya secara lebih rinci:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi motivasi individu mencakup: (1) Dorongan untuk bertahan hidup, dimana seseorang akan berusaha keras untuk mempertahankan kehidupannya. (2) Hasrat untuk memiliki, mengingat manusia cenderung tidak pernah puas dan selalu memiliki keinginan yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, individu akan bekerja keras untuk mencapai keinginan tersebut. (3) Keinginan mendapatkan penghargaan, karena harga diri merupakan aspek mendasar dalam diri manusia. Individu akan melakukan segala jenis pekerjaan untuk menjaga harga diri dan bahkan mencari pengakuan sosial yang lebih tinggi. (4) Aspirasi untuk meraih pengakuan, termasuk penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta reputasi lingkungan kerja di mata masyarakat. (5) Ambisi untuk memegang kendali, yang bisa diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang baik ataupun kurang baik.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi individu meliputi: (1) Kondisi lingkungan kerja, mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan interaksi dengan rekan kerja. (2) Kompensasi yang memadai, karena besarnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi semangat kerja para pekerja. (3) Pengawasan yang efektif, dimana supervisor yang memahami perasaan pekerja akan menciptakan lingkungan kerja yang bersemangat, sedangkan pengawasan yang tidak baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan merugikan motivasi kerja. (4) Jaminan karier untuk masa depan, termasuk promosi jabatan, kenaikan pangkat, serta kesempatan pengembangan diri yang dapat membuat pekerja merasa terikat dan nyaman di tempat tersebut. (5) Status dan tanggung jawab, dengan menduduki jabatan tertentu, pekerja merasa dihormati, memiliki tanggung jawab, dan wewenang yang besar dalam menjalankan tugasnya. (6) Fleksibilitas peraturan, dimana peraturan yang melindungi dan memberi insentif dapat meningkatkan semangat kerja para pekerja.

Dalam penelitian ini, konsep motivasi kerja meliputi definisi, prinsip, teori, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diadopsi dari Hamzah B. Uno (2016:73) dengan penyesuaian sesuai dengan konteks yang relevan. Penulis hanya menggunakan lima indikator, termasuk tanggung jawab, pencapaian target, lingkungan kerja, prestasi, dan kebutuhan.

9.3.3 Jenis Motivasi Guru

Terdapat dua jenis motivasi yang dibagi oleh Hasibuan (2013: 231), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*incentive positive*) adalah suatu dorongan yang memiliki aspek positif, di mana pegawai akan diberi insentif berupa hadiah jika mereka mencapai prestasi di atas standar yang ditetapkan. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*) melibatkan

mendorong pegawai dengan ancaman hukuman. Artinya, jika prestasi pegawai di bawah standar, mereka akan menghadapi hukuman, sementara prestasi di atas standar tidak mendapatkan hadiah.

Dalam pandangan Luthans (2015: 91), terdapat tiga kategori motivasi atau motif, yaitu motif primer, motif umum, dan motif sekunder.

1. Motif Primer

Agar sebuah motif dapat digolongkan sebagai motif primer, ada dua kriteria yang harus dipenuhi: motif tersebut tidak dapat dipelajari, dan motif tersebut harus berdasarkan pada faktor-faktor fisiologis. Dalam kerangka definisi ini, beberapa motif primer yang dikenal secara luas adalah rasa lapar, haus, kebutuhan tidur, menghindari rasa sakit, dan perhatian maternal.

2. Motif Umum

Adanya area antara motif primer dan motif sekunder menyebabkan keberadaan motif umum menjadi penting. Untuk dikategorikan sebagai motif umum, suatu motif tidak boleh dipelajari, namun tidak didasarkan pada faktor-faktor fisiologis. Meskipun kebutuhan primer mendorong individu untuk mengurangi stimulasi, motif umum mengarah pada keinginan individu untuk meningkatkan stimulasi tertentu. Beberapa motif yang cenderung memenuhi klasifikasi ini, meskipun tidak semua ahli psikologi sepakat, adalah rasa ingin tahu, manipulasi, aktivitas, dan afeksi atau rasa cinta.

3. Motif Sekunder

Motif dapat dikategorikan sebagai motif sekunder jika motif tersebut merupakan hasil pembelajaran. Berbagai motif yang penting dan sesuai dengan kriteria ini meliputi motif kekuasaan, motif pencapaian dan prestasi, motif afiliasi, motif keamanan, dan motif status.

9.3.4 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Mangkunegara (2013:100) mengemukakan beberapa prinsip yang diterapkan untuk memotivasi kinerja pegawai yaitu prinsip partisipasi, prinsip Komunikasi, prinsip mengakui, prinsip pendelegasian dan prinsip memberi perhatian

Prinsip-prinsip tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi, dalam usaha merangsang semangat kerja, pegawai sebaiknya diberikan peluang untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi. pemimpin harus mengkomunikasikan informasi yang berkaitan dengan pencapaian tugas secara terperinci. Komunikasi yang jelas akan mempermudah proses motivasi kerja pegawai.
3. Prinsip mengakui kontribusi bawahan, pemimpin diharapkan mengakui kontribusi yang diberikan oleh bawahan (pegawai) dalam upaya mencapai tujuan. Dengan mengakui kontribusi tersebut, pegawai akan lebih termotivasi untuk melanjutkan usaha mereka.
4. Prinsip pendelegasiakewenangan, pemimpin yang memberikan kewenangan kepada bawahan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan yang mereka lakukan, akan mendorong motivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip memberi perhatian, dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan bawahan, pemimpin bisa mendorong motivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan.

Motivasi kerja pegawai memiliki peran sentral dalam kesuksesan organisasi, baik yang berfokus pada bisnis maupun sektor publik. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, kualitas pekerjaan, komitmen pegawai terhadap organisasi, dan budaya kerja. Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering dijelaskan sebagai faktor pendorong perilaku individu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu tentunya memiliki faktor yang mendorongnya.

Motivasi berperan sebagai dorongan yang sadar dalam mendorong aktivitas seseorang. Siswanto (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi mental dan sikap yang memberikan energi, mendorong tindakan, dan mengarahkan perilaku menuju pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Bangun (2012) menjelaskan motivasi sebagai tindakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar tetap berperilaku sesuai aturan. Motivasi juga merupakan tugas utama pimpinan dalam mempengaruhi pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi.

Robbins dan Coulter (2010) mengartikan motivasi sebagai proses di mana seseorang mendapatkan energi, arahan, dan ketekunan menuju pencapaian tujuan tertentu. Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah instrumen penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Definisi ini sangat relevan dalam meningkatkan produktivitas (Chipunza et al., 2011). Mathis dan Jackson dalam Moenir (2002) mengatakan bahwa motif yang mendasari motivasi adalah keinginan atau dorongan yang muncul dalam diri individu, mendorongnya untuk bertindak.

Luthans (2015) menganggap motivasi sebagai hasil dari belum terpenuhinya kebutuhan fisik atau psikologis, yang mendorong perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan dan maksud. Dengan demikian, motivasi memunculkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi menciptakan energi penggerak yang memacu upaya. Ini merupakan kesediaan individu untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu (Sutrisno, 2009).

- a) Peralatan dan penanganan bahan atau material
Dimana terjadi proses yang mencakup operasi dasar dalam pergerakan, perlindungan, penyimpanan dan pengendalian bahan dan produk untuk proses pembuatan (produksi), pergudangan, distribusi.
- b) Kebutuhan kapasitas dan ruang
Analisa penentuan jumlah, besaran, dan kapasitas ruang berkaitan dengan fleksibilitas dan penghematan biaya dan

- merupakan keputusan strategi jangka panjang untuk membangun sumber daya perusahaan secara keseluruhan.
- c) Lingkungan dan keindahan
Setiap perencanaan tata letak gudang hendaknya mempertimbangkan lingkungan yang aman, nyaman, dan tidak merusak lingkungan sekitarnya, serta memperhatikan keindahan lingkungannya agar karyawan yang berkerja mendapat kenyamanan saat berkerja.
- d) Aliran informasi
Dalam perencanaan sebuah tata letak, hendaknya mempertimbangkan letak setiap ruangan menurut fungsinya agar mempermudah aliran informasi.
- a) Kebutuhan untuk memiliki kekuasaan, seperti: 1) Memengaruhi orang untuk mengubah sikap atau perilaku; 2) Mengontrol orang dan aktivitas; 3) Mendapatkan posisi berkuasa yang lebih tinggi; 4) Mengendalikan informasi dan sumber daya; dan 5) Mengatasi lawan atau musuh.
- b) Kebutuhan untuk mencapai prestasi: 1) Melampaui pesaing; 2) Mencapai atau melebihi sasaran yang sulit; 3) Menyelesaikan masalah kompleks; 4) Berhasil menyelesaikan tugas yang menantang; dan 5) Mengembangkan cara optimal untuk melakukan suatu hal.
- c) Kebutuhan untuk afiliasi: 1) Terlibat dalam diskusi kelompok; 2) Diterima sebagai bagian dari tim; 3) Bekerja dengan orang yang bersahabat dan kooperatif; 4) Menjaga hubungan harmonis dan menghindari konflik; dan 5) Terlibat dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.
- d) Kebutuhan akan rasa aman: 1) Memiliki pekerjaan yang memberikan rasa aman; 2) Dilindungi dari kerugian finansial atau masalah ekonomi; 3) Memiliki perlindungan dari sakit atau cacat; 4) Dilindungi dari bahaya fisik atau situasi berbahaya; dan 5) Menghindari tugas atau keputusan dengan risiko gagal atau kesalahan.
- e) Kebutuhan akan status: 1) Memiliki kendaraan dan pakaian yang tepat; 2) Bekerja di perusahaan dan posisi yang sesuai; 3) Memiliki gelar dari universitas terkemuka; 4) Tinggal di lingkungan dan klub elit; dan 5) Memiliki hak istimewa eksekutif.

9.3.5 Indikator Motivasi Guru

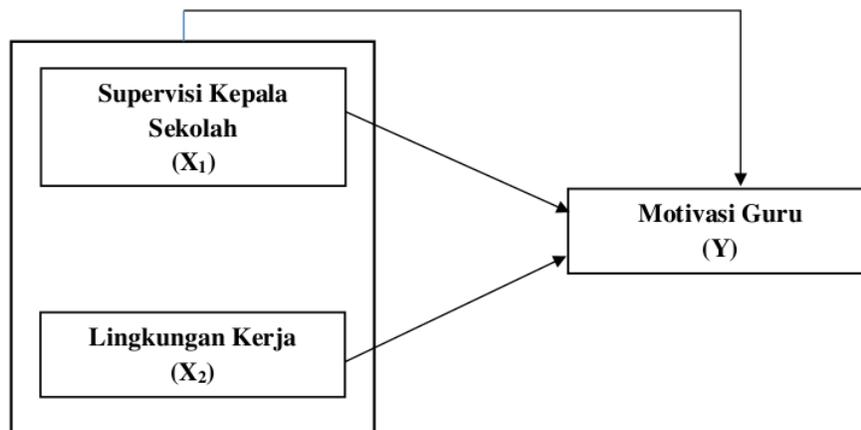
Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013: 93) adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

9.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Maka penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:

Gambar 9.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Penulis, 2023

9.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Abdurahman (2017:81), dijelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban awal terhadap permasalahan dalam penelitian, yang harus diuji melalui pengamatan empiris. Nazir (2015: 182) juga memberikan definisi hipotesis sebagai pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran sementara saat fenomena telah diidentifikasi, dan berfungsi sebagai dasar dan panduan dalam proses verifikasi.

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{a1} : Ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- H_{o1} : Tidak ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- H_{a2} : Ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- H_{o2} : Tidak ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- H_{a3} : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- H_{o3} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

10.1 Jenis Penelitian

Menurut Soekanto (2015: 102), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu:

- a. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan.
- b. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.
- c. Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

10.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konsep, sifat, atau segala aspek yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian dan mengalami variasi antara objek dalam satu kelompok tertentu, dan dari perbedaan ini kemudian diambil kesimpulan. Variabel penelitian merujuk pada konsep yang memiliki nilai yang berfluktuasi atau mengalami variasi dalam nilai, situasi, kategori, atau kondisi tertentu. Konsep ini berfungsi sebagai definisi tentang apa yang akan diamati atau diselidiki dalam penelitian (Kadir, 2015). Menurut Sugiyono (2017:58), Variabel Penelitian mencakup berbagai hal yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi guna mendapatkan informasi tentang aspek tersebut dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, terdapat variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*).

10.2.1 Variabel *dependent* (Y)

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:61), variabel *dependent* (terikat) adalah variabel yang terpengaruh atau menjadi hasil dari variabel bebas. Dalam konteks penelitian ini, variabel *dependent* mengacu pada Motivasi Guru (Y).

10.2.2 Variabel *Independent* (X)

Dalam pendapat Sugiyono (2017:61), variabel *independent* (bebas) merupakan faktor yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

X₁ : Supervisi Kepala Sekolah

X₂ : Lingkungan Kerja

10.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Nawawi (2013:141), mengemukakan bahwa: “populasi adalah keseluruhan objek yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, gejala-gejala, peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian”.

Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 20 orang.

b. Sampel

Arikunto (2017:91) berpendapat bahwa "proses pemilihan sampel harus dijalankan dengan cermat agar sampel tersebut dapat benar-benar berfungsi sebagai contoh yang merepresentasikan situasi populasi secara akurat." Keselarasan dengan pernyataan ini, Sekaran (2011) menyatakan bahwa "sampel merupakan sebagian kecil dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari keseluruhan populasi." Arikunto (2017:120) juga menjelaskan bahwa "total sampling adalah proses mengambil sampel dengan jumlah yang sama dengan total populasi yang ada." Dalam penelitian ini, peneliti memilih seluruh anggota populasi sebagai sampel, yaitu para guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 20 orang.

10.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri. Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

Menurut Arikunto (2017: 65), mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah.

Lebih lanjut Arikunto (2017: 231), menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

1. Peneliti

Instrumen pertama dan utama dalam penelitian kuantitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan,

karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.

2. Kuesioner

Instrumen kuesioner ini merupakan metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dari responden.

3. Dokumen

Dokumen merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen- dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

10.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sarwono (2016: 60), mengatakan bahwa teknik pengumpulan data kuantitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat deskriptif maksudnya data berupa gejala- gejala yang di kategorikan ataupun dalam bentuk lainnya seperti foto, dokumen, artikel dan catatan- catatan lapangan saat penelitian dilaksanakan,

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non tes berupa angket. Angket adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek penelitian untuk dijawab sesuai dengan keadaan subjek yang sebenarnya.

Skor 5 = untuk kategori jawaban sangat setuju (SS)

Skor 4 = untuk kategori jawaban setuju (S)

Skor 3 = untuk kategori jawaban kurang setuju (KS)

Skor 2 = untuk kategori jawaban tidak setuju (TS)

Skor 1 = untuk kategori jawaban sangat tidak setuju (STS)

Penggunaan model skala likert ini supaya responden memberikan respon terhadap pernyataan dengan memberikan salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban pada masing-masing pernyataan. Tiap-tiap respon diasosiasikan dengan suatu nilai dan nilai individual ditentukan dengan menjumlahkan nilai masing – masing pernyataan. Untuk nilai positif 5 sampai pada tingkat terendah dengan nilai 1.

10.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis korelasi yaitu korelasi bivariat dengan bantuan *SPSS for Windows*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi

10.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data yang di lokasi penelitian terlebih dahulu diuji coba di lokasi lain untuk mendapatkan instrumen yang sah(valid) dan handal (reliabel) secara empiris. Lokasi pengujian validitas dan reliabilitas dilaksanakan di SMA Negeri 1 Mandrehe Kabupaten Nias Barat Kantor Dinas.

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian validitas menggunakan Aplikasi *SPSS for Windows* untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur konsep yang dimaksud. Suatu kuesioner harus dirancang sedemikian rupa agar dapat mengukur aspek yang diinginkan (Situmorang dan Lufty, 2015). Untuk menilai validitas, dilakukan perbandingan antara nilai *Corrected Item- Total correlation* dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,422. Dalam hal ini, nilai r hitung dari Korelasi Item-Total yang Tersesuaikan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (0,422). Apabila nilai *Corrected Item- Total correlation* lebih besar dari 0,422, maka pertanyaan yang bersangkutan dianggap memiliki validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengukuran yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dalam penelitian tetap konsisten ketika pengukuran dilakukan ulang lebih dari satu kali. Sebuah instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas apabila

respons yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan tetap konsisten dari waktu ke waktu.

Reliabilitas mencerminkan stabilitas dan konsistensi dari skala pengukuran. Uji reliabilitas berfokus pada kestabilan dan konsistensi instrumen, berbeda dengan uji validitas yang lebih menekankan pada akurasi (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas pada instrumen penelitian sering menggunakan rumus koefisien Alpha atau *Cronbach Alpha*. Nilai Alpha berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai Alpha mendekati 1, maka reliabilitas semakin tinggi, sedangkan jika mendekati 0, reliabilitas semakin rendah. Sebuah konstruk variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Situmorang dan Lufty, 2015).

10.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan upaya mendeskripsikan atau memaparkan data yang telah terakumulasi sebagaimana adanya tanpa mempunyai maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Metode analisis tersebut merupakan metode yang berkaitan dengan perolehan, perangkaian, pengumpulan, penguraian dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian sehingga siap untuk dianalisis.

10.6.3 Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2013). Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang efektif, seharusnya tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen. Deteksi multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Pendeteksian multikolinieritas dalam model ini memiliki beberapa langkah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang sangat tinggi, namun terdapat variabel-variabel bebas individual yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Analisis matriks korelasi antara variabel bebas. Jika terdapat korelasi yang cukup tinggi ($>0,9$) antara variabel bebas, ini menunjukkan kemungkinan adanya multikolinieritas.
- 3) Melihat nilai VIF dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, ini mengindikasikan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas merupakan

varians variabel dalam model tidak sama. Uji ini berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residu untuk semua pengamatan pada model regresi.

Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yang mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan jika hasil korelasi lebih besar dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

10.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya, analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan atau korelasi antara dua variabel, yaitu variabel X (variabel independen) dan variabel Y (variabel dependen). Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linier berganda dimanfaatkan untuk menentukan apakah terdapat dampak atau pengaruh dari Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Guru (Y). Pola hubungan ini dijelaskan melalui suatu model persamaan sebagai berikut (Santoso, 2017)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Motivasi Guru

a = konstanta dari persamaan regresi

X_1 = Supervisi Kepala Sekolah

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1 = koefisien regresi dari variabel Supervisi Kepala Sekolah

b_2 = koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja

10.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linear berganda, langkah berikutnya adalah melakukan Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana fungsi regresi dari sampel dapat memprediksi nilai aktual. Secara statistik, Uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui penilaian koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Menurut Ghozali (2011), hasil perhitungan statistik dianggap signifikan secara statistik jika nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (di mana hipotesis nol ditolak). Sebaliknya, hasil perhitungan statistik dianggap tidak signifikan jika nilai uji statistik berada dalam daerah di mana hipotesis nol diterima.

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara individual/parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Guru (Y). Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel Supervisi Kepala Sekolah secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Guru.
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi Guru.
- 2) $H_a : b_1 = 0$, artinya variabel Supervisi Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Guru.
 $H_a : b_2 = 0$, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Guru.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F dipakai untuk menunjukkan apakah ada dampak yang bersama-sama dari semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model terhadap variabel terikat (dependen). Jika nilai F hitung melebihi nilai F tabel, dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen secara kolektif berpengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, Uji Statistik F diterapkan untuk mengungkapkan dampak bersama-sama dari Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) pada variabel terikat, yaitu Motivasi Guru (Y). Kriteria yang digunakan untuk merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel independen yaitu Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Guru (Y).

$$H_a: b_1 - b_2 > 0$$

Artinya variabel independen yaitu Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Guru (Y).

2) Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung}

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengukur sejauh mana persentase variasi variabel bebas (independen) dalam model regresi linier berganda mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2018). Rentang nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah mengindikasikan keterbatasan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi yang ada pada variabel dependen. Nilai yang mendekati satu menandakan bahwa variabel-variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

10.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat - Pulau Nias - Sumatera Utara.

b. Jadwal Penelitian

No	KEGIATAN	BULAN			
		MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS

		I	II	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penyusunan Proposal	■	■												
2.	Pengajuan Proposal			■	■	■	■								
3.	Seminar Proposal						■								
4.	Revisi Proposal							■	■						
5.	Pengambilan data awal								■	■					
6.	Konsultasi dengan Dosen Pembimbing									■	■				
7.	Pengambilan data lanjutan										■	■			
8.	Penulisan naskah Skripsi							■	■	■	■				
9.	Pemeriksaan oleh Dosen Pembimbing										■	■			
10.	Penyempurnaan data											■	■		
11.	Penulisan naskah skripsi lanjutan												■	■	
12.	Penyempurnaan naskah dan persiapan ujian skripsi														■
13.	Penyerahan naskah dan persiapan meja hijau														■

Sumber: Olahan Penulis, 2023

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

11.1 Deskripsi Temuan Penelitian

SMA Negeri 1 Mandrehe Utara merupakan satuan pendidikan menengah kejuruan di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Pendidikan No. 1, Desa Lahagu, Kecamatan. Mandrehe Utara, Kab. Nias Barat. Sebagai sekolah menengah atas, SMA Negeri 1 Mandrehe Utara membina dua jurusan pilihan yaitu Matematika dan Ilmu Alam (MIA) dan Ilmu-Ilmu Sosial (IIS).

Responden penelitian merupakan guru yang bertugas di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara. Responden berjumlah 20 orang. Dari angket yang disebarakan kepada responden diperoleh deskriptif karakter responden sebagaimana dijabarkan pada tabel-tabel berikut:

11.1.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang berjumlah 20 orang terdiri dari 6 orang laki-laki (30%) dan 14 orang perempuan (70%).

Tabel 11.1
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	6	30%	30%	30%
	Perempuan	14	70%	70%	70%
	Total	20	100.0	100.0	100%

Sumber: Data Tata Usaha SMA Negeri 1 Mandrehe Utara (2023)

11.1.2 Responden berdasarkan Masa Kerja

Data lamanya bekerja responden dihitung sejak tanggal masa tugas sebagai guru. Masa kerja tertinggi pada rentang 11-15 tahun dengan jumlah responden sebanyak 7 orang (35%), masa kerja antara 6-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 9 orang (45%), dan masa kerja antara 1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 4 orang (20%).

Tabel 11.2
Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11-15 tahun	7	35.00	35.00	35.00
	6-10 tahun	9	45.00	45.00	45.00
	1-5 tahun	4	20.00	20.00	20.00
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data Tata Usaha SMA Negeri 1 Mandrehe Utara (2023)

11.1.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Latar belakang pendidikan responden turut mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di lingkungan SMA Negeri 1 Mandrehe Utara. Tabel 4.3 menunjukkan tamatan seluruh guru di lingkungan SMA Negeri 1 Mandrehe Utara memiliki pendidikan terakhir S-1 yaitu sebanyak 20 orang (100%).

Tabel 11.3
Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-2	0	0	0	0
	S-1	20	100.0	100.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data Tata Usaha SMA Negeri 1 Mandrehe Utara (2023)

11.2 Analisis Hasil Penelitian

11.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

11.2.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, alat pengolahan data yang digunakan adalah Aplikasi SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Dalam konteks ini, dirancang beberapa pertanyaan yang dirasa sesuai untuk mengungkapkan variabel yang sedang diukur (Situmorang dan Lufty, 2015). Uji validitas dilakukan dengan

menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dan melibatkan 20 responden di luar sampel penelitian.

Dalam rangka mengukur validitas, nilai Korelasi Item-Total Koreksi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang sebesar 0,422. Nilai perbandingan ini digunakan untuk memeriksa apakah nilai perhitungan (r_{hitung}) dari *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,422). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,422, maka pertanyaan-pertanyaan pada angket dianggap valid.

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas dari angket sebelum dilakukan pengumpulan data. Hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Untuk menghitung validitas variabel supervisi kepala sekolah, peneliti mempersiapkan hasil item angket dengan tabel sebagai berikut

Tabel 11.4

Tabel Persiapan Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah

No. Resp	Item Penyataaan Angket										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	37
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	37
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	40
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
11	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	46
12	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	39
13	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	38
14	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
15	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
16	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
17	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
18	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
19	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
20	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	44

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Dengan menggunakan rumus Korelasi korelasi *Pearson Product Moment*. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11.5
Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah

No item pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0,657	0,422	Valid
2	0,628	0,422	Valid
3	0,612	0,422	Valid
4	0,798	0,422	Valid
5	0,538	0,422	Valid
6	0,798	0,422	Valid
7	0,798	0,422	Valid
8	0,798	0,422	Valid
9	0,672	0,422	Valid
10	0,672	0,422	Valid

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,422).

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Untuk menghitung validitas variabel Lingkungan Kerja, peneliti mempersiapkan hasil item angket dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 11.6
Tabel Persiapan Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No. Resp	Item Penyataan Angket										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	35
5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	42
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	3	4	4	5	3	3	3	5	3	5	38

No. Resp	Item Penyataaan Angket										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
9	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
10	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	36
14	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
17	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
18	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	42
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Dengan menggunakan rumus Korelasi korelasi *Pearson Product Moment*. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11.7
Validasi Variabel Lingkungan Kerja

No item pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0,641	0.422	Valid
2	0,589	0.422	Valid
3	0,746	0.422	Valid
4	0,816	0.422	Valid
5	0,625	0.422	Valid
6	0,698	0.422	Valid
7	0,698	0.422	Valid
8	0,816	0.422	Valid
9	0,768	0.422	Valid
10	0,827	0.422	Valid

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner untuk variabel Lingkungan Kerjadinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,422).

3) Uji Validitas Variabel Motivasi Guru

Untuk menghitung validitas Motivasi Guru, peneliti mempersiapkan hasil item angket dengan tabel sebagai berikut

Tabel 11.8
Tabel Persiapan Validitas Variabel Motivasi Guru

No. Resp	Item Penyataaan Angket										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	41
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	42
5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
6	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	33
7	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	44
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
9	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	45
10	5	3	4	3	3	3	3	5	4	3	36
11	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	34
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	34
14	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	35
15	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
16	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
17	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	42
18	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40

Sumber: Diolah dari data primer angket (2021)

Dengan menggunakan rumus Korelasi korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11.9
Validasi Variabel Motivasi Guru

No item pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0,614	0.422	Valid
2	0,778	0.422	Valid
3	0,642	0.422	Valid
4	0,616	0.422	Valid
5	0,567	0.422	Valid
6	0,767	0.422	Valid
7	0,736	0.422	Valid

8	0,617	0.422	Valid
9	0,716	0.422	Valid
10	0,678	0.422	Valid

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel motivasi guru dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,422).

11.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercayai atau diandalkan. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus koefisien *Alpha* atau yang dikenal sebagai *Cronbach Alpha*. Koefisien *Alpha* memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1. Jika nilai *Alpha* mendekati 1, maka alat pengukur dianggap semakin reliabel, sedangkan jika mendekati 0, maka alat pengukur menjadi semakin tidak reliabel. Konstruk variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,7, sesuai dengan pandangan Situmorang dan Lufty (2015).

Hasil pengujian reliabilitas instrumen termuat dalam Tabel 4.10:

Tabel 11.10
Perhitungan Reliabilitas tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Supervisi Kepala Sekolah	,876	10
Lingkungan Kerja	,893	10
Motivasi Guru	,863	10

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,876 untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah, 0,893 untuk variabel Lingkungan Kerja, dan 0,863 untuk variabel Motivasi Guru. Reliabilitas angket pada ketiga variabel ini dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach alpha* > 0,7. Dengan

merujuk pada informasi di atas, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup dan layak digunakan dalam konteks penelitian ini.

11.2.2 Uji Persyaratan Analisis

11.2.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows*. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah signifikansi untuk uji dua sisi. Jika hasil perhitungannya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 11.11
Uji Normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33537345
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.089
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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: Diolah dari data primer angket (2023)

Dari tabel 4.11 diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dimana dapat disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal dimana asumsi dan persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

11.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan

lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Tabel 11.12
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

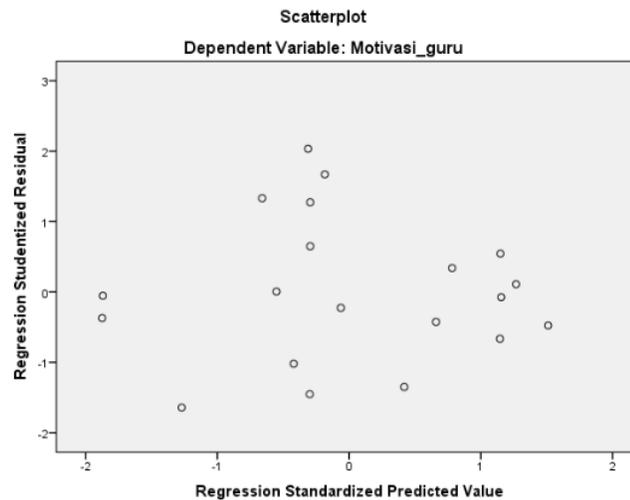
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.419	7.906		.685	.502		
	Supervisi_kepala_sekolah	.446	.190	.428	2.346	.031	.801	1.249
	Lingkungan_kerja	.439	.182	.441	2.415	.027	.801	1.249

a. Dependent Variable: Motivasi_guru

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.12, menunjukkan hasil perhitungan nilai *tolerance* kedua variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ yang artinya tidak ada korelasi antara variabel independen yang lebih dari 95%. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel independen yang diuji memiliki nilai VIF yang lebih < 5 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

11.2.2.3 Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 11.1
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.1 dapat diamati bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang khusus. Sebaran titik-titik tersebut merata baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan heterokedastisitas pada model regresi.

11.2.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk ada tidaknya pengaruh Supervis Kepala Sekolah (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Motivasi Guru (Y)

Tabel 11.13
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.419	7.906		.685	.502
	Supervisi_kepala_sekolah	.446	.190	.428	2.346	.031
	Lingkungan_kerja	.439	.182	.441	2.415	.027

a. Dependent Variable: Motivasi_guru

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 5,419 + 0,446X_1 + 0,439X_2$$

Keterangan:

Y = Motivasi guru

X₁ = Supervisi kepala sekolah

X₂ = Lingkungan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta : 5,419 artinya tanpa variabel bebas maka motivasi guru adalah sebesar 5,419.
2. Koefisien regresi 0,446 artinya bahwa jika supervisi kepala sekolah semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka mampu meningkatkan motivasi guru.
3. Koefisien regresi 0,439 artinya bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka mampu meningkatkan motivasi guru.

11.2.4 Uji Hipotesis

11.2.4.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji-t (uji parsial) dilaksanakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan. Penentuan keputusan didasarkan pada kriteria berikut:

Hipotesis nol (H₀) diterima jika nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat diambil dari distribusi derajat kebebasan (n-k), dengan n sebagai jumlah sampel (20 orang) dan k sebagai jumlah variabel yang digunakan

(3). Oleh karena itu, nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (20-3) adalah 2,100. Hasil dari uji parsial dapat ditemukan dalam Tabel 4.14.

Tabel 11.14
Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.419	7.906		.685	.502
Supervisi_kepala_sekolah	.446	.190	.428	2.346	.031
Lingkungan_kerja	.439	.182	.441	2.415	.027

a. Dependent Variable: Motivasi_guru

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Dalam penelitian ini, hipotesis 1, dan 2 diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Dari hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel supervisi kepala sekolah sebesar 2,346, dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,415.

a. Hipotesis 1

Perumusan hipotesis:

H_{01} : Tidak ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

H_{a1} : Ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

Dari Tabel 4.14, dapat diamati bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,346 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Nilai t_{hitung} (2,346)

lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,100) pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, tingkat signifikansi (0,031) juga lebih kecil daripada 0,05. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak (H_0 ditolak) dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_{a1} , yaitu "Ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat," diterima.

b. Uji Hipotesis 2

H_{02} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

H_{a2} : Ada pengaruh supervisi lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

Dari Tabel 4.14, dapat diamati bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja sekolah menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,415 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027. Nilai t_{hitung} (2,415) lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,100) pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, tingkat signifikansi (0,027) juga lebih kecil daripada 0,05. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak (H_0 ditolak) dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_{a2} , yaitu "Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat," diterima

11.2.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2019). Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima atau H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak atau H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 11.15
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.630	2	127.315	10.240	.001 ^b
	Residual	211.370	17	12.434		
	Total	466.000	19			

a. Dependent Variable: Motivasi_guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Supervisi_kepala_sekolah

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Dari tabel Anova menunjukkan nilai F_{hitung} (10.240) > F_{tabel} (3,59) dan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$, maka H_a diterima yaitu Ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

11.2.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square*, dimana setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 11.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.493	3.526

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Supervisi_kepala_sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi_guru

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat nilai R adalah 0,739, yang berarti hubungan antara supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi guru sebesar 0,739 dan dikategorikan erat. Besarnya nilai *Adjusted R Square* 54,6% varians dari motivasi guru dapat dijelaskan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja, sedangkan 45,6 % motivasi guru dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

11.3 Pembahasan

11.3.1 Permasalahan Pokok yang dihadapi

Masalah pokok yang diuraikan pada rumusan masalah, yaitu: Apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat?”. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa angket yang disebarakan kepada responden SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat dengan jumlah responden 20 orang. Pengambilan sampel secara keseluruhan jumlah populasi sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Hasil hasil angket diolah dengan metode penelitian kuantitatif dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows*.

11.3.2 Jawaban Umum atas Permasalahan Pokok

Setelah analisis data diperoleh jawaban umum atas permasalahan pokok, yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan Uji-t (uji parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel supervisi kepala sekolah sebesar 2,346. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% untuk menguji taraf signifikansinya. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 20 - 3 = 17$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,100. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- b. Berdasarkan pengujian hipotesis 2 dengan menggunakan Uji-t (uji parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,415. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% untuk menguji taraf signifikansinya. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 20 - 3 = 17$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,100. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- c. Berdasarkan pengujian hipotesis 3 dengan menggunakan Uji Secara Serempak (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,240. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% untuk menguji taraf signifikansinya. Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan df_1 (2) dan df_2 (17) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,59. Hasil ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.
- d. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R adalah 0,739 yang berarti pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja

terhadap dengan motivasi guru sebesar 73,9% dengan kategori hubungan sangat erat. Besarnya nilai *Adjusted R Square* 54,6% varians dari motivasi guru dapat dijelaskan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja, sedangkan 45,6 % motivasi guru dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

11.3.3 Penafsiran atas Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap motivasi guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Dari temuan penelitian tersebut, penulis mengharapkan kepada guru-guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat dapat meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan pendidikan dan untuk meningkatkan layanan pendidikan kepada peserta didik, Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat atau bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Kebutuhan akan peningkatan kompetensi dan perbaikan proses pembelajaran salah satunya dapat diperoleh melalui kegiatan supervisi kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah bertujuan untuk membantu guru dalam mengembangkan diri serta memastikan guru melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Supervisi kepala sekolah adalah proses membantu guru memperkecil kesenjangan, antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku yang ideal. Lingkungan kerja yang ideal juga turut memberi andil dalam meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan aktivitasnya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal serta mampu memotivasi guru dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya supervisi kepala sekolah yang didukung oleh lingkungan kerja yang ideal maka tujuan

dari pendidikan nasional dapat tercapai melalui proses layanan pendidikan yang dilaksanakan di satuan pendidikan.

Sesuai dengan tujuan penelitian, diperoleh beberapa informasi tentang:

1. Data tentang Supervisi Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

Tabel 11.17
Data Hasil Angket Variabel Supervisi Kepala Sekolah

No Pernyataan Angket	Σ Resp	Skor									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	20	5	25.00%	5	25.00%	10	50.00%	0	0.00%	0	0.00%
2	20	6	30.00%	5	25.00%	9	45.00%	0	0.00%	0	0.00%
3	20	6	30.00%	6	30.00%	8	40.00%	0	0.00%	0	0.00%
4	20	4	20.00%	8	40.00%	8	40.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	20	4	20.00%	11	55.00%	5	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
6	20	4	20.00%	8	40.00%	8	40.00%	0	0.00%	0	0.00%
7	20	4	20.00%	11	55.00%	5	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
8	20	3	15.00%	8	40.00%	9	45.00%	0	0.00%	0	0.00%
9	20	3	15.00%	8	40.00%	9	45.00%	0	0.00%	0	0.00%
10	20	7	35.00%	5	25.00%	8	40.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Σ	46		75		79		0		0	350,00
	%	23.00%		37.50%		39.50%		0%		0%	

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Salah satu tujuan dari supervisi yang dijalankan oleh kepala sekolah adalah untuk memastikan standar kualitas layanan pendidikan tercapai melalui pengelolaan supervisi yang terencana dan terukur. Pelaksanaan supervisi dapat mengambil beberapa bentuk. Secara umum, teknik pelaksanaan supervisi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok. Teknik perseorangan melibatkan kegiatan supervisi yang dilakukan secara individu, dimana hanya supervisor dan guru/pegawai yang disupervisi yang terlibat. Dalam teknik ini, terdapat lima jenis kegiatan, seperti kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan *self-assessment*.

Sementara itu, teknik kelompok melibatkan pelaksanaan supervisi secara kolektif atau dalam kelompok. Kegiatan dalam teknik ini meliputi rapat, diskusi kelompok, dan pelatihan. Melalui supervisi kepala

sekolah, guru diarahkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dengan melibatkan langkah-langkah perencanaan, praktik pengajaran yang jelas, dan perubahan yang rasional guna meningkatkan hasil belajar siswa.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, baik yang dilakukan secara individu maupun kelompok, yang dilakukan dengan cara yang terencana, terstruktur, dan terukur, memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan pengetahuan dan keterampilan para guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Melalui hasil angket yang disebarkan kepada guru sebagai responden, terlihat bahwa kepala sekolah telah berhasil melaksanakan dan memaksimalkan peran supervisi dalam mendampingi dan membina para guru. Hal ini bertujuan untuk membantu mereka mengatasi masalah terkait dengan kompetensi pengajaran serta meningkatkan motivasi kerja mereka.

Kepala sekolah memastikan bahwa langkah-langkah dalam proses supervisi dilaksanakan secara efektif sebagai bagian dari pembinaan dan penguatan kompetensi guru. Proses ini meliputi perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut hasil supervisi terhadap para guru. Kepala sekolah juga berusaha untuk melibatkan guru dalam merencanakan instrumen yang akan digunakan selama proses supervisi. Pendekatan yang bersifat partisipatif dan kolaboratif diterapkan untuk menciptakan suasana kerjasama yang positif dan solutif dalam mengatasi kendala yang mungkin dihadapi oleh guru.

Hasil angket yang diberikan kepada guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat menunjukkan bahwa tahap pelaksanaan supervisi berjalan dengan baik. Proses persiapan yang matang antara kepala sekolah dan guru telah membantu dalam menjalankan kegiatan pembelajaran sesuai pedoman dan prosedur yang telah disepakati sejak awal. Supervisor juga melaksanakan observasi berdasarkan instrumen yang telah disusun bersama dengan guru.

Tahap tindak lanjut hasil supervisi yang dalam supervisi disebut sebagai tahap pertemuan balikan juga dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah. Pada tahap ini, kepala sekolah menganalisis dan mengevaluasi hasil observasi untuk meningkatkan kompetensi guru. Kelebihan yang telah diperlihatkan oleh guru selama proses pembelajaran diakui dan diperkuat melalui pelatihan berkelanjutan. Di sisi lain, kelemahan yang muncul selama proses pembelajaran dijadikan sebagai titik tolak untuk memperbaiki dan mendapatkan dukungan pendampingan dari kepala sekolah.

2. Data tentang lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

Tabel 11.18
Data Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja

No Pernyataan Angket	Σ Resp	Skor									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	20	8	40.00%	6	30.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
2	20	9	45.00%	3	15.00%	8	40.00%	0	0.00%	0	0.00%
3	20	8	40.00%	5	25.00%	7	35.00%	0	0.00%	0	0.00%
4	20	8	40.00%	6	30.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	20	12	60.00%	3	15.00%	5	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
6	20	12	60.00%	3	15.00%	5	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
7	20	13	65.00%	5	25.00%	2	10.00%	0	0.00%	0	0.00%
8	20	11	55.00%	2	10.00%	7	35.00%	0	0.00%	0	0.00%
9	20	11	55.00%	4	20.00%	5	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
10	20	8	40.00%	6	30.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Σ	100		43		57		0,00		0,00	
	%	50.00%		21.50%		28.50%		0,00		0,00	

Sumber: Diolah dari data primer angket (2023)

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas guru, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan guru untuk menjalankan tugas mereka dengan optimal, dalam suasana yang sehat dan nyaman. Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di

sekitar guru dan memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Ini meliputi elemen fisik dan non-fisik dalam organisasi. Hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan hal yang terbukti, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas dalam konteks kerja organisasi.

Bentuk lingkungan kerja yang dibentuk, baik yang terkait dengan aspek kemampuan manusia maupun produktivitas, dipengaruhi oleh faktor-faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Kesesuaian lingkungan kerja memiliki dampak jangka panjang yang memungkinkan guru untuk mengembangkan motivasi dan potensi mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghasilkan sistem kerja yang tidak efisien dan efektif.

Pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi peningkatan kinerja guru diakui, dan itu melibatkan berbagai aspek, mulai dari lingkungan fisik hingga non-fisik. Fasilitas sekolah yang memadai, termasuk ruang kerja yang memadai, berperan penting dalam memaksimalkan produktivitas guru dalam mengajar dan memberikan layanan pendidikan kepada siswa. Keberadaan gedung sekolah yang memenuhi standar dan dilengkapi dengan peralatan yang diperlukan, serta sirkulasi udara yang baik, memiliki dampak signifikan dalam memastikan kenyamanan dan keamanan guru dalam melaksanakan tugas mereka.

Hasil dari angket yang disebarkan kepada guru di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang ideal telah tercipta untuk menjalankan kegiatan pendidikan. Penerangan yang memadai serta sirkulasi udara yang baik telah mendukung kondisi yang optimal dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Kebersihan lingkungan sekolah juga menjadi perhatian utama, dengan ketersediaan tenaga kebersihan yang bertanggung jawab menjaga kebersihan dan estetika lingkungan. Kebersihan kamar mandi juga ditekankan, dan upaya menjaga kebersihan ini menjadi bagian

integral dari upaya pengembangan karakter siswa terhadap pentingnya menjaga lingkungan bersih.

3. Data tentang motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

Tabel 11.19
Data Hasil Angket Variabel Motivasi Guru

No Pernyataan Angket	Σ Resp	Skor									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	20	10	50.00%	3	15.00%	7	35.00%	0	0.00%	0	0.00%
2	20	8	40.00%	6	30.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
3	20	8	40.00%	6	30.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
4	20	8	40.00%	3	15.00%	9	45.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	20	8	40.00%	3	15.00%	9	45.00%	0	0.00%	0	0.00%
6	20	11	55.00%	3	15.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
7	20	11	55.00%	3	15.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
8	20	9	45.00%	7	35.00%	4	20.00%	0	0.00%	0	0.00%
9	20	6	30.00%	5	25.00%	9	45.00%	0	0.00%	0	0.00%
10	20	9	45.00%	5	25.00%	6	30.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Σ	88		44		68		0,00		0,00	
	%	44.00%		22.00%		34.00%		0,00		0,00	

Sumber: Diolah dari data primer angket (2021)

Motivasi diartikan sebagai keadaan batiniah dan sikap mental manusia yang memberikan dorongan, mendorong aktivitas, dan mengarahkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi juga dapat dianggap sebagai tindakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku sesuai harapan. Dalam kerangka kerja organisasi, motivasi menjadi tanggung jawab pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim atau pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pekerjaan, motivasi memiliki peranan penting dalam mendorong para guru untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Konsep motivasi mencakup tiga elemen utama, yaitu kebutuhan, pendorong, dan tujuan.

Hasil dari angket mengenai variabel motivasi menunjukkan bahwa di SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat, para guru memiliki motivasi yang tinggi terhadap tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan mereka. Tanggung jawab ini tercermin dalam komitmen mereka

untuk memberikan layanan pendidikan terbaik kepada siswa. Mereka juga menunjukkan ketaatan dalam menjalani jam kerja yang telah ditetapkan dan mematuhi aturan yang berlaku. Adanya komitmen terhadap tanggung jawab ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan, dan membuka peluang untuk pengembangan karir bagi semua guru di sekolah tersebut. Selain itu, pengakuan terhadap kinerja guru dalam bidang pendidikan juga berkontribusi dalam memberikan motivasi tambahan bagi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.

11.3.4 Implikasi Temuan Penelitian

Berdasarkan jawaban atas permasalahan pokok yang sudah diuraikan sebelumnya, maka diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi masukan kepada setiap pemangku kepentingan khususnya di bidang pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang berdampak positif kepada guru baik dalam bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta peningkatan kesejahteraan guru.

11.3.5 Keterbatasan Temuan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, dimana peneliti membatasi ruang lingkup penelitian tentang supervisi kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi guru (variabel Y)

BAB V PENUTUP

12.1 Kesimpulan

1. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R adalah 0,739, yang berarti hubungan antara supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi guru sebesar 0,739 dan dikategorikan erat. Besarnya nilai *Adjusted R Square* 54,6% varians dari motivasi guru dapat dijelaskan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja, sedangkan 45,6 % motivasi guru dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan Uji-t (uji parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel supervisi kepala sekolah sebesar 4,378. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% untuk menguji taraf signifikansinya. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 20 - 3 = 17$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,100. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat.

12.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan guru senantiasa meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dengan memperbaiki kelemahan selama proses supervisi baik dengan mengikuti pelatihan secara mandiri maupun diklat yang dilaksanakan oleh pemerintah serta tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sebagai bagian dari pendukung aktivitas layanan pendidikan di satuan pendidikan.
2. Penelitian ini memberikan informasi bahwa ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru di SMA Negeri 1

Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat sebesar 54,6%. Hasil tersebut menunjukkan motivasi guru masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini dan diharapkan dalam penelitian selanjutnya, peneliti lainnya meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman dan Sambas Ali Muhidin. 2017. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Amalia, Nurul. *Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba*. Jurnal Sumber Daya Manusia. November 2021. (Volume 1). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Asmani, J M. (2012). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Mulyono. A., (2016). *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Heidjrachman, R., & Suad, H., (2012). *Manajemen Personalialia. Edisi IV*. Yogyakarta: BPFE.
- Irwanto. Rahman, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012*. Dalam *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisa Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Peneltian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah 2017 tentang Panduan Kerja Kepala Sekolah. Jakarta
- Luthans. (2015). *Organizational Behavior. In Jane Beck (Ed.)*. Hospital Administration (Twelfth Ed).
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S.D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Maryono. (2013). *Dasar-dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mastura, D., Gimin, & Burhanuddin, D. (2017). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMPdi Kecamatan Pesisir Kabupaten Siak*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol 5, No 1.
- Mulyasa. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS & KBK*. Bandung: PTRemajaRosdakarya.
- Nazir. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 *tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*. Jakarta
- Prakoso, R.D., Astuti, E.S., & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14 No. 2 September 2014.
- Priyatno, D., (2018). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik, edisi pertama*. Jakarta: Mediakom.
- Purwanto, N. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda.
- Purwanto, Ngalim. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ririn, Surya, (2011). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winata.
- Robbins, P.S., & Judge, T.A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, P. (2014). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Edisi Revisi
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bina Aksara

- Situmorang, S., H. &Lufti, M., (2015). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Soekanto, S, (2015). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soetjipto, B., W., (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sudirjo, Frans. (2013). *Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Serat Acitya. Vol 2, No 3.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Susanti, R., & Desnim S., E. (2021). *Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru*. Jurnal Hukum STIH YPM, 3(2), hlm. 32-49.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat (1) tentang *Hak dan Kewajiban Warganegara*. Jakarta
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen, Guru*. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 3 *tentang Sistem Pendidikan*. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 8 Juli 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301, Jakarta.
- Uno, Hamzah. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Wahyudi. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wiles, Dadang, (2018). *Balanced Scorecard Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yeti, Melita, (2013). *Pengaruh Kemampuan Kognitif, Supervisi, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMANegeri di SMANegeri 11 Padang*. Dalam *Jurnal Thesis Universitas Andalas*.

Yunus, N.K.Y., Yunus, J.N., Ishak, S. (2016). *The school principals' roles in teaching supervision in selected schools in Perak, Malaysia*. Asian Journal of Business and Management Sciences, 50-55

LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket

5
**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMA NEGERI 1
 MANDREHE UTARA KABUPATEN NIAS BARAT**

ANGKET PENELITIAN

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :

Jabatan :

Pendidikan terakhir :

Tempat bekerja :

Pengantar

Instrumen ini didarkan kepada Bapak/Ibu guru dengan maksud mendapatkan informasi sehubungan dengan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru SMA Negeri 1 Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket yang saya ajukan ini sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak dan Ibu berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Bapak/Ibu guru tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pernyataan yang disediakan dengan sejujur-jujura dan apa adanya, karena data ini akan dijadikan sebagai informasi yang bersifat rahasia.

Petunjuk Pengisian

1. Sebelum memberikan jawaban atas pernyataan, dimohon kesediaan Bapak/Ibu terlebih dahulu untuk mengisi identitas sesuai dengan formulir isian yang disediakan.
2. Mohon kesediaan untuk memberikan tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (√) salah satu dari lima kolom.
3. berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:
 Skor 5 = untuk kategori jawaban "sangat setuju"
 Skor 4 = untuk kategori jawaban "setuju"
 Skor 3 = untuk kategori jawaban "kurang setuju"
 Skor 2 = untuk kategori jawaban "tidak setuju"
 Skor 1 = untuk kategori jawaban "sangat tidak setuju"

Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban
----	------------	--------------------

		SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dari program supervisi.					
2	Program supervisi yang direncanakan oleh kepala sekolah selalu sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan sekolah					
3	Kepala sekolah mampu menyusun jadwal supervisi yang mempertimbangkan ketersediaan guru dan kegiatan sekolah					
4	Kepala sekolah secara aktif melibatkan staf dan guru dalam proses perencanaan program supervisi					
5	Kepala sekolah melakukan supervisi secara teratur dan konsisten terhadap semua guru di sekolah					
6	Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bersifat konstruktif dan mendukung pengembangan kompetensi guru					
7	Dalam pelaksanaan supervisi, kepala sekolah mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara adil					
8	Kepala sekolah memberikan umpan balik yang jelas dan mendetail setelah melakukan supervisi terhadap guru					
9	Kepala sekolah memberikan peluang kepada guru untuk berbicara dan berbagi pandangan setelah supervisi dilakukan					
10	Kepala sekolah memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu guru dalam mengimplementasikan perubahan hasil supervisi					

Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan cahaya di tempat kerja sangat memadai dan memberikan visibilitas yang optimal					
2	Kualitas cahaya di tempat kerja cukup untuk menjalankan tugas dengan nyaman					
3	Penerangan cahaya di tempat kerja dirancang untuk mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan produktivitas					
4	Suhu di tempat kerja cenderung netral, tidak terlalu mengganggu tetapi juga tidak terlalu nyaman.					
5	Sirkulasi udara diruangan kerja sudah baik					
6	Suhu di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan saya dalam menjalankan tugas sehari-hari					
7	Peralatan keselamatan yang diperlukan tersedia dengan baik di tempat kerja.					
8	Saya tahu prosedur evakuasi dan pertolongan pertama yang harus diikuti dalam situasi darurat					
9	Saya mendapatkan petunjuk tentang bagaimana menjaga kebersihan tempat kerja					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
10	Tim kebersihan melakukan tugas mereka secara efektif untuk menjaga kebersihan area kerja.					

Variabel Motivasi Guru

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa tanggung jawab saya sebagai seorang guru sangat penting dalam memberikan pendidikan berkualitas					
2	Saya merasa tanggung jawab untuk terus mengembangkan keterampilan mengajar dan metodologi yang lebih baik					
3	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang baik dalam mengajar dan membantu perkembangan siswa					
4	Saya merasa bangga dengan kontribusi saya dalam meningkatkan reputasi sekolah melalui prestasi siswa					
5	Saya merasa mendorong untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan					
6	Saya bersemangat untuk terlibat dalam proyek-proyek inovatif yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.					
7	Saya merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas ketika kinerja saya mendapatkan perhatian positif dari rekan kerja atau atasan					
8	Saya merasa senang dan terpanggil ketika hasil kerja keras saya diakui dalam bentuk penghargaan atau ucapan terima kasih					
9	Saya merasa senang ketika dihadapkan pada situasi belajar yang kompleks dan memerlukan solusi kreatif					
10	Saya merasa bahwa menghadapi tantangan membantu saya tumbuh sebagai seorang pendidik					

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Supervisi Guru

No. Resp.	ITEM ANGKET										Σ	Nilai
	X1											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
R1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39	78
R2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32	64
R3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	76
R4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	76
R5	4	4	3	5	3	5	3	3	3	4	37	74
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60
R7	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	41	82
R8	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	94
R9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41	82
R10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33	66
R11	4	4	4	3	5	3	5	3	3	5	39	78
R12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	64
R13	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	42	84
R14	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	45	90
R15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	86
R16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	64
R17	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44	88
R18	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	38	76
R19	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	40	80
R20	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	36	72

Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja

No. Resp.	ITEM ANGKET										Σ	Nilai
	X1											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
R1	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4	39	78
R2	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	38	76
R3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	37	74
R4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	39	78
R5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	43	86
R6	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	35	70
R7	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	37	74
R8	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	43	86
R9	4	5	3	3	3	3	5	5	3	3	37	74
R10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	64
R11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47	94
R12	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	46	92
R13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	96
R14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	96
R15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	96
R16	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	44	88
R17	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	46	92
R18	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46	92
R19	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	47	94
R20	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	43	86

Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Motivasi Guru

No. Resp.	ITEM ANGKET										Σ	Nilai
	X1											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
R1	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	35	70
R2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	62
R3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	43	86
R4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	36	72
R5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	40	80
R6	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	33	66
R7	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	44	88
R8	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	90
R9	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	42	84
R10	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	34	68
R11	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	42	84
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	92
R13	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	43	86
R14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	90
R15	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46	92
R16	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	39	78
R17	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47	94
R18	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	38	76
R19	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45	90
R20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46	92

Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah

		Correlations										
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	Total
item_1	Pearson Correlation	1	.475*	.392	.329	.453*	.329	.396	.329	.393	.393	.657**
	Sig. (2-tailed)		.034	.087	.156	.045	.156	.084	.156	.086	.086	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_2	Pearson Correlation	.475*	1	.579**	.225	.147	.225	.216	.225	.533*	.533*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.034		.007	.340	.537	.340	.361	.340	.016	.016	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_3	Pearson Correlation	.392	.579**	1	.405	.363	.405	.324	.405	.126	.126	.612**
	Sig. (2-tailed)	.087	.007		.077	.116	.077	.163	.077	.597	.597	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_4	Pearson Correlation	.329	.225	.405	1	.275	1.000*	.906**	1.000*	.311	.311	.798**
	Sig. (2-tailed)	.156	.340	.077		.240	.000	.000	.000	.182	.182	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_5	Pearson Correlation	.453*	.147	.363	.275	1	.275	.385	.275	.263	.263	.538*
	Sig. (2-tailed)	.045	.537	.116	.240		.240	.094	.240	.263	.263	.014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_6	Pearson Correlation	.329	.225	.405	1.000*	.275	1	.906**	1.000*	.311	.311	.798**
	Sig. (2-tailed)	.156	.340	.077	.000	.240		.000	.000	.182	.182	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_7	Pearson Correlation	.396	.216	.324	.906**	.385	.906**	1	.906**	.359	.359	.798**
	Sig. (2-tailed)	.084	.361	.163	.000	.094	.000		.000	.120	.120	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_8	Pearson Correlation	.329	.225	.405	1.000*	.275	1.000*	.906**	1	.311	.311	.798**
	Sig. (2-tailed)	.156	.340	.077	.000	.240	.000	.000		.182	.182	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_9	Pearson Correlation	.393	.533*	.126	.311	.263	.311	.359	.311	1	1.000*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.086	.016	.597	.182	.263	.182	.120	.182		.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_10	Pearson Correlation	.393	.533*	.126	.311	.263	.311	.359	.311	1.000*	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.086	.016	.597	.182	.263	.182	.120	.182	.000		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.657**	.628**	.612**	.798**	.538*	.798**	.798**	.798**	.672**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.004	.000	.014	.000	.000	.000	.001	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	Total
item_1 Pearson Correlation	1	.609**	.328	.415	.328	.226	.226	.415	.484*	.473*	.641**
item_1 Sig. (2-tailed)		.004	.158	.069	.158	.338	.338	.069	.030	.035	.002
item_1 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_2 Pearson Correlation	.609**	1	.336	.389	.369	.160	.160	.389	.316	.351	.589**
item_2 Sig. (2-tailed)	.004		.147	.090	.110	.501	.501	.090	.175	.130	.006
item_2 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_3 Pearson Correlation	.328	.336	1	.736**	.218	.449*	.449*	.736**	.583**	.643**	.746**
item_3 Sig. (2-tailed)	.158	.147		.000	.355	.047	.047	.000	.007	.002	.000
item_3 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_4 Pearson Correlation	.415	.389	.736**	1	.237	.382	.382	1.000*	.594**	.851**	.816**
item_4 Sig. (2-tailed)	.069	.090	.000		.314	.096	.096	.000	.006	.000	.000
item_4 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_5 Pearson Correlation	.328	.369	.218	.237	1	.604**	.604**	.237	.391	.404	.625**
item_5 Sig. (2-tailed)	.158	.110	.355	.314		.005	.005	.314	.088	.077	.003
item_5 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_6 Pearson Correlation	.226	.160	.449*	.382	.604**	1	1.000*	.382	.501*	.399	.698**
item_6 Sig. (2-tailed)	.338	.501	.047	.096	.005		.000	.096	.024	.082	.001
item_6 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_7 Pearson Correlation	.226	.160	.449*	.382	.604**	1.000*	1	.382	.501*	.399	.698**
item_7 Sig. (2-tailed)	.338	.501	.047	.096	.005	.000		.096	.024	.082	.001
item_7 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_8 Pearson Correlation	.415	.389	.736**	1.000*	.237	.382	.382	1	.594**	.851**	.816**
item_8 Sig. (2-tailed)	.069	.090	.000	.000	.314	.096	.096		.006	.000	.000
item_8 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_9 Pearson Correlation	.484*	.316	.583**	.594**	.391	.501*	.501*	.594**	1	.641**	.768**
item_9 Sig. (2-tailed)	.030	.175	.007	.006	.088	.024	.024	.006		.002	.000
item_9 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_10 Pearson Correlation	.473*	.351	.643**	.851**	.404	.399	.399	.851**	.641**	1	.827**
item_10 Sig. (2-tailed)	.035	.130	.002	.000	.077	.082	.082	.000	.002		.000
item_10 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total Pearson Correlation	.641**	.589**	.746**	.816**	.625**	.698**	.698**	.816**	.768**	.827**	1
Total Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.000	
Total N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Motivasi Guru

		Correlations										
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	Total
item_1	Pearson Correlation	1	.251	.657**	-.008	.224	.348	.397	.485*	.462*	.149	.614**
	Sig. (2-tailed)		.286	.002	.972	.342	.132	.083	.030	.040	.530	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_2	Pearson Correlation	.251	1	.209	.521*	.533*	.684**	.440	.352	.569**	.800**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.286		.376	.018	.015	.001	.052	.128	.009	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_3	Pearson Correlation	.657**	.209	1	.257	.363	.189	.416	.476*	.520*	.073	.642**
	Sig. (2-tailed)	.002	.376		.274	.116	.425	.068	.034	.019	.761	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_4	Pearson Correlation	-.008	.521*	.257	1	.277	.460*	.477*	.478*	.240	.553*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.972	.018	.274		.238	.041	.033	.033	.308	.011	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_5	Pearson Correlation	.224	.533*	.363	.277	1	.362	.227	.081	.452*	.333	.567**
	Sig. (2-tailed)	.342	.015	.116	.238		.117	.336	.733	.045	.151	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_6	Pearson Correlation	.348	.684**	.189	.460*	.362	1	.648**	.362	.569**	.633**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.132	.001	.425	.041	.117		.002	.116	.009	.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_7	Pearson Correlation	.397	.440	.416	.477*	.227	.648**	1	.366	.337	.605**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.083	.052	.068	.033	.336	.002		.112	.147	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_8	Pearson Correlation	.485*	.352	.476*	.478*	.081	.362	.366	1	.345	.163	.617**
	Sig. (2-tailed)	.030	.128	.034	.033	.733	.116	.112		.137	.492	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_9	Pearson Correlation	.462*	.569**	.520*	.240	.452*	.569**	.337	.345	1	.362	.716**
	Sig. (2-tailed)	.040	.009	.019	.308	.045	.009	.147	.137		.117	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_10	Pearson Correlation	.149	.800**	.073	.553*	.333	.633**	.605**	.163	.362	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.530	.000	.761	.011	.151	.003	.005	.492	.117		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.614**	.778**	.642**	.616**	.567**	.767**	.736**	.617**	.716**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.004	.009	.000	.000	.004	.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Lampiran 11 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33537345
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.089
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

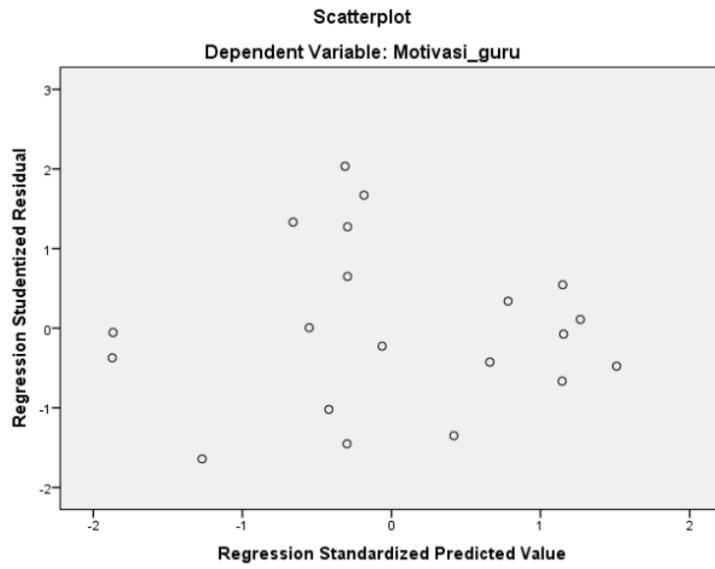
- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 12 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.419	7.906		.685	.502		
Supervisi_kepala_sekolah	.446	.190	.428	2.346	.031	.801	1.249
Lingkungan_kerja	.439	.182	.441	2.415	.027	.801	1.249

- a. Dependent Variable: Motivasi_guru

Lampiran 13 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 14 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.419	7.906		.685	.502
	Supervisi_kepala_sekolah	.446	.190	.428	2.346	.031
	Lingkungan_kerja	.439	.182	.441	2.415	.027

a. Dependent Variable: Motivasi_guru

Lampiran 15 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.630	2	127.315	10.240	.001 ^b
	Residual	211.370	17	12.434		
	Total	466.000	19			

a. Dependent Variable: Motivasi_guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Supervisi_kepala_sekolah

Lampiran 16 Uji Koefisien Determinasi (R²)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.493	3.526

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Supervisi_kepala_sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi_guru

Lampiran 17 Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Lampiran 18 Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMA NEGERI 1 MANDREHE UTARA KABUPATEN NIAS BARAT

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	3%
3	lib.unnes.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
5	fe.unp.ac.id Internet Source	1%
6	id.scribd.com Internet Source	1%
7	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uhn.ac.id Internet Source	1%

digilib.uinsby.ac.id

9

Internet Source

1 %

10

core.ac.uk

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMA NEGERI 1 MANDREHE UTARA KABUPATEN NIAS BARAT

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93

PAGE 94

PAGE 95

PAGE 96

PAGE 97

PAGE 98

PAGE 99

PAGE 100

PAGE 101

PAGE 102
