

Pengaruh simultan dan parsial supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK di Wonosobo

Muhammad Fathurohman*, Supriyoko

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Jl. Batikan UH-III/1043 Yogyakarta 55167 Indonesia

*Correspondence: ✉ fathur_pwr@yahoo.com

ABSTRACT

Purpose – The purpose of this study was to determine the effect of principal supervision, work discipline, and work environment on the performance of vocational high school teachers in the Wadaslintang sub-district of Wonosobo district both simultaneously and partially.

Method – This research uses a quantitative approach. The sample in this study was 95 teachers. Data collection using survey techniques, with a questionnaire as the research instrument. The analysis used is multiple linear regression analysis

Findings – The results showed that: (1) There is a positive and significant effect of principal supervision, work discipline, and work environment together on the performance of vocational high school teachers in the Wadaslintang sub-district of Wonosobo Regency. (2) There is a positive and significant effect of principal supervision on the performance of vocational school teachers in the Wadaslintang sub-district of Wonosobo Regency. (3) There is a positive and significant effect of work discipline on teacher performance at SMKs in Wadaslintang Sub-district, Wonosobo Regency. (4) There is a positive and significant effect of the work environment on the performance of teachers at SMKs in Wadaslintang Sub-district, Wonosobo Regency.

Keywords: Principal Managerial Competence Perception, Achievement Motivation, Working Environment, Teachers Performance.

ABSTRAK

Tujuan – Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK se-kecamatan Wadaslintang kabupaten Wonosobo baik secara simultan maupun parsial.

Metode – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sample dalam penelitian ini sebanyak 95 guru. Pengumpulan data menggunakan teknik survei, dengan angket sebagai instrumen penelitiannya. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda.

Hasil – Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK se-kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK se-kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.

Kata kunci: supervisi, disiplin, lingkungan kerja, kinerja guru



PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor krusial dalam pencapaian tujuan pendidikan (Munawir, M., et.al., 2022), karena peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang memengaruhi perkembangan karakter dan kualitas peserta didik (Al Inu, A. N. A. N. Et.al., 2022).. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama mengingat tantangan yang dihadapi dalam mempersiapkan lulusan yang siap kerja di dunia industri (Yusuf, A. R., & Mukhadis, A. 2018).. Kinerja guru juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan daya saing SMK di pasar kerja global yang semakin kompetitif (Avana, N., et.al., 2024). Guru yang berkualitas akan mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja saat ini (Susianita, R. A., & Riani, L. P. 2024). Dengan demikian, siswa akan lebih siap untuk bersaing dan berhasil di pasar kerja yang semakin ketat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan investasi penting untuk masa depan siswa dan kemajuan SMK secara keseluruhan.

Menurut beberapa penelitian, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti motivasi (Amtu, O., et.al., 2020), kompetensi (Kanya, N., et.al. 2021), dan kedisiplinan dapat memengaruhi seberapa baik seorang guru dalam mengajar dan memotivasi siswa. Sementara itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja (Mulyana, Y., et.al, 2021), dukungan dari kepala sekolah (Karacabey, M. F. 2021), dan kondisi sosial juga turut berperan dalam menentukan kualitas pengajaran seorang guru. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan berbagai faktor ini agar guru dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam membimbing siswa.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi kepala sekolah (Sunaryo, Y. S. 2020), karena kepala sekolah merupakan pemimpin sekolah yang harus mampu mengarahkan dan memotivasi para guru untuk meningkatkan profesionalitas dalam bekerja (Rahmadani, L. S., & Hasibuan, A. H. 2023). Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya mengoptimalkan penjaminan mutu. Pengawasan atau supervisi pendidikan merupakan usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran (Suparliadi, S. 2021).. Substansi hakikat pengawasan yang menunjuk pada segenap upaya bantuan supervisor kepada stakeholder pendidikan terutama guru yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru harus berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam dengan acuan perencanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Proses bantuan yang diorientasikan pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Jadi bantuan yang diberikan itu harus mampu

memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar, sehingga akhirnya meningkatkan kinerja guru.

Selain supervisi, disiplin kerja juga merupakan determinan penting dalam kinerja guru. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban (Hanafi, A. 2024; Anisaunnafi'ah, R., et.al, 2024). Disiplin yang tinggi di kalangan guru memungkinkan mereka untuk bekerja dengan efisien dan efektif (Albuni, H., et.al., 2022), sehingga dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maryani, Y., et.al., (2021), disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas dan kinerja individu, di mana guru yang disiplin cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya dan mampu mengelola waktu serta sumber daya dengan baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun psikologis, juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja guru (Ahmad, I., et.al., 2022).. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan dorongan positif bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang berdampak negatif pada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu.

Dalam konteks SMK, di mana lingkungan kerja sering kali lebih menantang karena tuntutan pengajaran yang lebih teknis dan spesifik, perhatian terhadap aspek ini menjadi sangat penting. SMK Wadaslintang sebagai salah satu institusi pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan yang serupa dalam hal peningkatan kinerja guru. Terletak di wilayah yang memiliki tantangan geografis dan sosial ekonomi tersendiri, SMK Wadaslintang perlu melakukan upaya yang lebih untuk memastikan bahwa kinerja guru berada pada tingkat optimal. Berdasarkan observasi pada sejumlah guru SMK di Kecamatan Wadaslintang diketahui bahwa masih ada guru dengan kinerja yang kurang optimal. Kondisi tersebut diantaranya tercermin dari kegiatan pembelajaran yang masih berpusat pada guru dan jarang menggunakan media pembelajaran maupun alat peraga, sehingga pembelajaran menjadi kurang menarik. Adanya tugas tambahan serta mepetnya waktu dengan target materi menjadi alasan guru untuk menerapkan metode pengajaran yang lebih praktis seperti metode ceramah.. Guru juga lebih senang menggunakan waktu senggangnya di sekolah untuk bermain gadget ataupun mengakses media sosial di internet daripada mengerjakan tugas tambahan dari kepala sekolah. Kondisi tersebut juga terjadi karena kurang optimalnya supervisi kepala sekolah. Selama ini beberapa orang kepala sekolah melakukan supervisi sekedar formalitas, sehingga jarang ada tindak lanjut yang konkret untuk membina guru. Supervisi hanya terkesan untuk mengawasi guru semata, sehingga hal ini tidak banyak memotivasi guru agar bekerja lebih baik. Selain itu, beberapa orang guru terkadang juga terlambat masuk kelas, sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi terlambat. Beberapa orang guru mengaku kurang kerasan berada di sekolah karena lingkungan kerja yang kurang nyaman. Rata-rata ruang guru didesain secara klasikal, sehingga guru tidak memiliki ruang pribadi dalam bekerja. Kondisi tersebut terkadang

menguntungkan karena mereka mudah berdiskusi dalam bekerja, tetapi juga rawan adanya konflik karena terkadang guru saling bergosip. Selain itu, beberapa sekolah juga kurang memperhatikan kenyamanan ruang kerja guru seperti ventilasi yang kurang dan belum adanya AC, sehingga guru sering merasa kepanasan ketika bekerja.

Penelitian tentang kinerja guru telah banyak dilakukan, mengingat pentingnya peran guru dalam proses pendidikan. Berbagai studi sebelumnya telah mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Supervisi kepala sekolah telah diakui sebagai salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja guru. Studi oleh [Muharram, M., et.al., \(2024\)](#) menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan dengan pendekatan kolaboratif dan partisipatif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya sekolah yang mendukung. Penelitian ini menekankan pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor yang mampu memberikan bimbingan dan umpan balik yang konstruktif bagi guru. Di sisi lain, penelitian oleh [Marfinda, E. \(2022\)](#) menyoroti bahwa efektivitas supervisi kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan yang saling percaya dan mendukung dengan guru. Disiplin kerja juga merupakan variabel yang telah banyak diteliti dalam kaitannya dengan kinerja individu di berbagai sektor, termasuk pendidikan. [Putri, K. A., et.al, \(2022\)](#). dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas dan kinerja individu. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang guru patuh terhadap aturan, konsisten dalam menjalankan tugas, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Penelitian oleh [Khana, M. A., et.al., \(2023\)](#) juga menemukan bahwa guru yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif, yang berdampak langsung pada kinerja mereka di kelas. Temuan ini memberikan landasan yang kuat bagi penelitian ini untuk mengeksplorasi peran disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja guru di SMK Wadaslintang. Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, juga telah diidentifikasi sebagai determinan penting kinerja guru. [Bahri, H. M. S., & SE, M. \(2018\)](#) dalam teorinya menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor pemeliharaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi stres dan burnout di kalangan guru. Penelitian oleh [Chamidah, C., & Soliha, E. \(2022\)](#) lebih lanjut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka. Hasil penelitian ini relevan untuk menilai kondisi lingkungan kerja di SMK Wadaslintang dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja guru.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam konteks SMK di wilayah Wadaslintang. Penelitian terdahulu cenderung memisahkan variabel-variabel ini atau fokus pada jenjang pendidikan yang berbeda, seperti sekolah dasar atau menengah pertama. Dalam penelitian ini, ketiga variabel tersebut dianalisis secara komprehensif untuk memahami bagaimana interaksi di antara mereka dapat memengaruhi kinerja guru secara holistik. Selain itu,

penelitian ini juga memberikan fokus yang lebih spesifik pada SMK, sebuah jenjang pendidikan yang memiliki karakteristik unik dalam hal tuntutan pembelajaran yang lebih praktis dan teknis.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya diskusi ilmiah yang ada tentang kinerja guru, tetapi juga memberikan perspektif baru yang dapat digunakan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan kebijakan pendidikan, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMK. Melalui analisis yang mendalam dan holistik, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah yang ada dalam literatur dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan praktik manajerial di sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di SMK Se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. Pengambilan tempat penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa di wilayah tersebut belum pernah ada penelitian yang mengkaji kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 95 guru. Dalam menentukan ukuran sampel, maka pertimbangannya yaitu apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2013). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK di wilayah Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo yang disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Sampel

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMK N 1 Wadaslintang	58 guru
2	SMK Muhammadiyah Wonosobo 2	19 guru
3	SMK Jalaluddin	18 guru
	Jumlah	95 Guru

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampel total sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 guru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan korelasi parsial. Regresi linear berganda untuk melihat bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Korelasi parsial untuk melihat secara satu persatu bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru

Hasil uji validitas terhadap 30 butir soal pada variabel kinerja guru terdapat 28 butir soal yang valid dan 2 butir soal yang gugur (nomer 19 dan 28). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $27 \times 1 = 27$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $27 \times 4 = 108$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $108 - 27 = 81$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala kinerja guru adalah $81 : 6 = 13,5$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal kinerja guru adalah $(108 + 27)/2 = 67,5$. Berdasarkan nilai *mean* ideal dan *standard deviasi* ideal dapat dibuat kategorisasi kinerja guru sebagaimana disajikan pada [tabel 2](#).

Tabel 2 Kategorisasi Kinerja guru

Kategorisasi	Skor	F	%
Tinggi	$Y > 81,0$	37	38,9
Sedang	$54,0 \leq Y \leq 81,0$	46	48,4
Rendah	$Y < 54,0$	12	12,6
Jumlah		95	100

Skor empirik kinerja guru diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 103,0 dan skor empirik minimum sebesar 38. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $103 - 38 = 65$, standard deviasi sebesar 16,96 sedangkan mean empirik 73,91. Nilai mean empirik kinerja guru sebesar 73,91 berada pada interval $54,0 \leq Y \leq 81,0$ sehingga termasuk dalam kategori sedang dan sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (48,4%).

Supervisi kepala sekolah

Hasil uji validitas terhadap 30 butir soal pada variabel supervisi kepala sekolah terdapat 28 butir soal yang valid dan 2 butir soal yang gugur (nomer 6 dan 17). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $28 \times 1 = 28$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $28 \times 4 = 112$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $112 - 28 = 84$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala supervisi kepala sekolah adalah $84 : 6 = 14,0$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal supervisi kepala sekolah adalah $(112 + 28)/2 = 70,0$. Berdasarkan nilai mean ideal dan standard deviasi ideal dapat dibuat kategorisasi supervisi kepala sekolah disajikan pada [tabel 3](#).

Tabel 3 Kategorisasi Supervisi Kepala Sekolah

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	F	%
Tinggi	$X_1 > \mu + \sigma$	$X_1 > 84,0$	31	32,6
Sedang	$\mu - \sigma \leq X_1 \leq \mu + \sigma$	$56,0 \leq X_1 \leq 84,0$	56	58,9
Rendah	$X_1 < \mu - \sigma$	$X_1 < 56,0$	8	8,4
Jumlah			95	100

Skor empirik supervisi kepala sekolah diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 109,0 dan skor empirik minimum sebesar 32. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $109 - 32 = 77$, standard deviasi sebesar 12,36 sedangkan mean empirik 75,44. Nilai mean empirik supervisi kepala sekolah sebesar 75,44 berada pada interval $56,0 \leq X_1 < 84,0$ sehingga termasuk dalam kategori sedang dan sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (58,9%).

Disiplin Kerja

Hasil uji validitas terhadap 30 butir soal pada variabel disiplin kerja terdapat 28 butir soal yang valid dan 2 butir soal yang gugur (nomer 13 dan 22). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $28 \times 1 = 28$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $28 \times 4 = 112$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $112 - 28 = 84$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala disiplin kerja adalah $84 : 6 = 14,0$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal disiplin kerja adalah $(112 + 28) / 2 = 70,0$. Berdasarkan nilai mean ideal dan standard deviasi ideal dapat dibuat kategorisasi disiplin kerja disajikan pada tabel 4.

Tabel 4 Kategorisasi Disiplin Kerja

Kategorisasi	Skor	F	%
Tinggi	$X_2 > 84,0$	23	24,2
Sedang	$56,0 \leq X_2 \leq 84,0$	63	66,3
Rendah	$X_2 < 56,0$	9	9,5
Jumlah		95	100

Skor empirik disiplin kerja diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 105,0 dan skor empirik minimum sebesar 37. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $105 - 37 = 68$, standard deviasi sebesar 14,15 sedangkan mean empirik 73,94. Nilai mean empirik disiplin kerja sebesar 73,94 berada pada interval $56,0 \leq X_1 < 84,0$ sehingga termasuk dalam kategori sedang dan sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (66,3%).

Lingkungan kerja

Hasil uji validitas terhadap 28 butir soal pada variabel lingkungan kerja terdapat 27 butir soal yang valid dan 1 butir soal yang gugur (nomer 25). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $27 \times 1 = 27$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $27 \times 4 = 108$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $108 - 27 = 81$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala lingkungan kerja adalah $81 : 6 = 13,5$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal lingkungan kerja adalah $(108 + 27)/2 = 67,5$. Berdasarkan nilai mean ideal dan standard deviasi ideal dapat dibuat kategorisasi lingkungan kerja sebagaimana disajikan pada [tabel 5](#).

Tabel 5 Kategorisasi Lingkungan kerja

Kategorisasi	Skor	F	%
Tinggi	$X_3 > 81,0$	16	16,8
Sedang	$54,0 \leq X_3 \leq 81,0$	65	68,4
Rendah	$X_3 < 54,0$	14	14,7
Jumlah		95	100

Skor empirik lingkungan kerja diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 105,0 dan skor empirik minimum sebesar 36. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $105 - 36 = 69$, standard deviasi sebesar 14,34 sedangkan mean empirik 69,18. Nilai mean empirik lingkungan kerja sebesar 69,18 berada pada interval $54,0 \leq X_3 \leq 81,0$ sehingga termasuk dalam kategori sedang dan sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (68,4%).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Mayor

Besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada [tabel 6](#).

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	,635 ^a	0,403	0,383	13,31369

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga $R_{y-123} = 0,635$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,403. Pengaruh variabel bebas supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar $R^2 = 0,403 \times 100\% = 40,3\%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 40,3\% = 59,7\%$. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Untuk menguji hipotesis mayor yang berbunyi "Supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo", maka dilakukan uji F pada analisis regresi linear berganda.

Tabel 7 Hasil Uji F Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1					
Regression	10893,992	3	3631,331	20,487	,000 ^a
Residual	16130,155	91	177,254		
Total	27024,147	94			

Hasil analisis data yang disajikan pada [table 7](#) juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 20,487$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0,05 sehingga supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pengujian Hipotesis Minor

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 8 Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Korelasi parsial	Sig
Supervisi kepala sekolah (X_1)	0,251	0,015
Disiplin kerja (X_2)	0,319	0,002
Lingkungan kerja (X_3)	0,26	0,012

Berdasarkan data yang disajikan pada [table 8](#), Hipotesis pertama berbunyi "Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo". Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 0,251 dengan signifikansi 0,015 berarti nilai sig. < 0,05, maka hipotesis yang diajukan diterima dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hipotesis kedua berbunyi " Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo". Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 0,319 dengan signifikansi 0,002 berarti sig. < 0,01 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sangat positif terhadap kinerja guru. Hipotesis ketiga berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo". Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 0,260 dengan signifikansi 0,012 berarti sig. < 0,05 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas antara supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru dapat diketahui dari

sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada [tabel 9](#).

Tabel 9 Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) Dari Masing-masing Prediktor

Variabel	<i>Beta</i>	<i>Zero-order</i>	SE (%)	SR (%)
Supervisi kepala sekolah (X_1)	0,233	0,481	11,21	27,82
Disiplin kerja (X_2)	0,314	0,54	16,98	42,11
Lingkungan kerja guru (X_3)	0,245	0,494	12,12	30,07
Jumlah			40,31	100

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 9 diketahui bahwa besaran sumbangan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 27,82%, disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 42,11% dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 30,07%. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki sumbangan yang paling besar diantara variabel yang diteliti.

Pembahasan

Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi supervisi kepala sekolah maka kinerja guru juga akan tinggi, sebaliknya jika semakin rendah supervisi kepala sekolah maka kinerja guru juga akan rendah.

Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu aspek manajerial yang krusial dalam dunia pendidikan. Menurut [Apiyani, A. \(2024\)](#) supervisi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai upaya pengembangan profesionalisme guru. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan partisipatif dan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi guru ([Shandi, S. A. 2023](#)), membangun hubungan kerja yang positif ([Razak, F. I., et al., 2023](#)), serta mendorong perbaikan berkelanjutan dalam praktik mengajar ([Efendi, N., & Sholeh, M. I. 2023](#)). Temuan penelitian ini mendukung teori tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan bimbingan, arahan, serta umpan balik yang konstruktif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian [Nurpuspitasari, D., et al., \(2019\)](#) yang menyebutkan bahwa supervisi kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Dalam konteks SMK di Kecamatan Wadaslintang, peran supervisi ini menjadi semakin penting mengingat tantangan yang dihadapi oleh guru dalam mengelola pembelajaran yang lebih teknis dan spesifik. Dengan supervisi yang baik,

guru dapat merasa lebih didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Disiplin kerja berpengaruh sangat positif terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin disiplin kerja guru maka kinerja guru juga akan tinggi, sebaliknya jika semakin rendah supervisi kepala sekolah maka kinerja guru juga akan rendah. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 13,8%.

Disiplin kerja merupakan determinan kinerja yang sangat penting, sebagaimana diungkapkan oleh [Pangarso, A., & Susanti, P. I. \(2016\)](#), Dimana disiplin kerja mencakup berbagai aspek, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih terstruktur dalam menjalankan tugasnya, memiliki komitmen yang kuat, dan mampu mengelola waktu serta sumber daya secara efisien. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, semakin baik pula kinerja mereka.

Penelitian oleh [Susanti, S., \(2024\)](#) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan efektif, terutama dalam konteks pendidikan. Guru yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, dan lebih mampu mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Hal ini relevan dengan temuan penelitian ini, di mana disiplin kerja yang tinggi di kalangan guru SMK Wadaslintang terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru SMK Se-Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi lingkungan kerja guru maka kinerja guru juga akan tinggi, sebaliknya jika semakin rendah lingkungan kerja guru maka kinerja guru juga akan rendah.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Menurut [Vahera, D., & Onsardi, O. \(2021\)](#), lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung merupakan salah satu faktor pemeliharaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian berdampak positif pada kinerja individu. Temuan penelitian ini mengonfirmasi teori tersebut, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wadaslintang.

Penelitian oleh [Prasetyono, H., et.al., \(2020\)](#) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen dan motivasi guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka. Dalam konteks SMK Wadaslintang, di mana guru dihadapkan pada tantangan geografis dan sumber daya yang terbatas, pentingnya lingkungan kerja yang mendukung menjadi semakin jelas. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek psikologis,

seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, guru dapat bekerja dengan lebih efektif, merasa dihargai, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh positif dan signifikan dari supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara holistik, dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Interaksi antara supervisi kepala sekolah yang efektif, tingkat disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya kebijakan sekolah yang berfokus pada peningkatan kualitas supervisi, penguatan disiplin kerja, dan perbaikan lingkungan kerja guna mencapai kinerja guru yang optimal.

Temuan ini juga menekankan pentingnya pendekatan manajerial yang komprehensif dalam pengelolaan sekolah, di mana kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mampu mengintegrasikan berbagai faktor tersebut untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademik tentang kinerja guru, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sekolah yang lebih efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Wadaslintang, Kabupaten Wonosobo. Hasil ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor yang tidak hanya bertanggung jawab dalam pengawasan, tetapi juga dalam memberikan dukungan dan bimbingan yang mendorong pengembangan profesionalisme guru. Temuan ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam kinerja guru, di mana guru yang disiplin cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun psikologis, terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara komprehensif, dengan memperhatikan sinergi antara supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kepala sekolah perlu memperkuat peran supervisinya dengan pendekatan yang lebih kolaboratif dan mendukung, yang tidak hanya fokus pada kontrol, tetapi juga pada pengembangan profesional guru. Disiplin kerja guru perlu terus ditingkatkan melalui pembinaan yang berkelanjutan dan penguatan budaya kerja yang positif. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja harus menjadi prioritas, dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara psikologis, sehingga guru dapat bekerja dengan maksimal.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan penelitian ini dengan menguji pengaruh variabel lain yang mungkin juga berperan penting dalam kinerja guru,

seperti kompetensi profesional, motivasi intrinsik, dan dukungan dari komunitas sekolah. Penelitian juga dapat dilakukan di berbagai jenjang pendidikan lainnya, seperti sekolah dasar dan menengah atas, untuk memahami apakah temuan yang sama berlaku di konteks yang berbeda. Selain itu, studi longitudinal dapat dilakukan untuk melihat bagaimana perubahan dalam supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru dalam jangka panjang. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja guru di berbagai konteks pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Gul, R., & Kashif, M. (2022). A qualitative study of workplace factors causing stress among university teachers and coping strategies a qualitative study of workplace factors. *Human Arenas*, 1-23. <https://doi.org/10.1007/s42087-022-00302-w>
- Al Inu, A. N. A. N., Fitriani, D., Bani, E. A. S., & Winandar, M. L. (2022). Peran Guru sebagai Agen Pembaharu dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Karakter Siswa Sekolah Dasar di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9802-9808.
- Albuni, H., Aslamiah, A. M. R., & Rizalie, A. M. (2022). The effect of transformational leadership of the principal, work motivation and work discipline on teacher performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(06), 2370-2375. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-62>
- Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving student learning outcomes through school culture, work motivation and teacher performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885-902. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a>
- Anisaunnafi'ah, R., Syahri, S., & Purnami, A. S. (2024). Dinamika kinerja guru: Peran krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 2(1), 34-47. <https://doi.org/10.56587/bemi.v2i1.93>
- Apiyani, A. (2024). Transformasi Pendidikan Islam: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Implementasi Supervisi Efektif. *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 322-330.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Avana, N., Nerita, S., Rurisman, R., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Terkait Implementasi Pendidikan Vokasi Dan Pelatihan

- Vokasi. *Naturalistic: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 322-338. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v8i2.3559>
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Chamidah, C., & Soliha, E. (2022). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional. *Publik*, 9(2), 243-253. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.311>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Hanafi, A. (2024). Mengoptimalkan Kinerja melalui Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kreativitas Pegawai. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.37481/jko.v3i1.126>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors Affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462-1468. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>
- Karacabey, M. F. (2021). School principal support in teacher professional development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(1), 54-75. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2020.5158>
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 595-612.
- Marfinda, E. (2022). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(3), 238-248. <https://doi.org/10.51878/academia.v2i3.1530>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Muharram, M., Djawad, Y. A., & Arfandi, A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1541-1550.
- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., Solahudin, M., Nurjaya, N., Sunarsi, D., ... & Purwanto, A. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99-108.

- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Nurpuspitasari, H. (2024). Efektivitas Penerapan Metode Pjbl Dengan Perangkat Lunak Sketchup Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Smk Pada Mata Pelajaran Aplib. *EDUCATIONAL JOURNAL: General and Specific Research*, 4(2), 256-262.
- Nurpuspitasari, D., Sumardi, S., Hidayat, R., & Harijanto, S. (2019). Efektivitas pembelajaran ditinjau dari supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 762-769. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.962>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan kinerja guru SMK melalui lingkungan kerja dengan mengoptimalkan efektifitas kepemimpinan dan komitmen tugas. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 255-266. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p255>
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116-124.
- Rahmadani, L. S., & Hasibuan, A. H. (2023). Analisis pengembangan kepemimpinan pendidikan di SMP Islam Darussalam Kotagede Yogyakarta. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 1(1), 17-36. <https://doi.org/10.56587/bemi.v1i1.65>
- Razak, F. I., Umar, A., & Arifudin, Y. F. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Guru Melalui Supervisi Akademik Efektif Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 336-347.
- Shandi, S. A. (2023, June). Supervisi Kolaboratif Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani. In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana* (Vol. 6, No. 1, pp. 721-725).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sunaryo, Y. S. (2020). Academic supervision of school principals and teacher performance: A literature review. *International Journal Pedagogy of Social Studies*, 5(2), 17-34.

- Suparliadi, S. (2021). Peran Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 187-192. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2571>
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1), 66-82. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106>
- Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan Sebagai Kunci Utama Dalam Mempersiapkan Generasi Muda Ke Dunia Kerja Di Era Globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1-12.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yusuf, A. R., & Mukhadis, A. (2018). Model pengembangan profesionalitas guru sesuai tuntutan revitalisasi pendidikan vokasi di Indonesia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 130-139. <https://doi.org/10.31849/lectura.v9i2.1613>