

Hubungan Antara Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur

Amrullah*, Mohzana, Badarudin

Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Hamzanwadi, Selong, Indonesia

*Corresponding Author: roelsmarang@gmail.com

Dikirim: 08-02-2026; Direvisi: 14-02-2026; Diterima: 23-02-2026

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh krusialnya peran kinerja guru dalam menentukan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS), namun realitanya sering dihadapkan pada tantangan internal (motivasi, kompetensi) dan eksternal (supervisi, lingkungan kerja). Adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan praktik di lapangan, khususnya di MAS Kabupaten Lombok Timur, serta kurangnya studi komprehensif mengenai faktor-faktor penentunya, mendorong penelitian ini. Fokus utama adalah menganalisis hubungan antara supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Menggunakan pendekatan kuantitatif ex post facto, survei dilakukan terhadap 68 guru MAS di Lombok Timur yang dipilih secara proporsional. Data dikumpulkan melalui kuesioner tervalidasi dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah uji asumsi. Temuan utama menunjukkan bahwa hanya lingkungan kerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru ($p=0,000$). Sementara itu, supervisi akademik ($p=0,636$) dan motivasi kerja ($p=0,186$) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dalam konteks ini. Disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru MAS di Lombok Timur, sementara peran supervisi dan motivasi memerlukan kajian lebih lanjut, dengan memperhatikan keterbatasan normalitas data.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Lingkungan Kerja; Supervisi Akademik; Motivasi Kerja.

Abstract: This research is motivated by the crucial role of teacher performance in determining the quality of education in Private Islamic Senior High Schools (MAS). However, in reality, teachers are often faced with internal (motivation, competence) and external (supervision, work environment) challenges. The gap between ideal conditions and field practice, particularly in MAS in East Lombok Regency, and the lack of comprehensive studies on its determinants, prompted this research. The main focus is to analyze the relationship between academic supervision, work motivation, and the work environment on teacher performance. Using an ex post facto quantitative approach, a survey was conducted with 68 proportionally selected MAS teachers in East Lombok. Data were collected through a validated questionnaire and analyzed using multiple linear regression after testing the assumptions (non-normal data). The main findings indicate that only the work environment has a positive and partially significant relationship with teacher performance ($p=0.000$). Meanwhile, academic supervision ($p=0.636$) and work motivation ($p=0.186$) did not show a statistically significant relationship in this context. It was concluded that the quality of the work environment is the dominant factor influencing the performance of MAS teachers in East Lombok, while the role of supervision and motivation requires further study, taking into account the limitations of data normality.

Keywords: Teacher Performance; Work Environment; Academic Supervision; Academic Motivation.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, sebagaimana diatur dalam sistem pendidikan nasional, memiliki tujuan luhur untuk mengembangkan potensi peserta didik secara holistik, mencakup aspek iman, takwa, akhlak mulia, ilmu, kreativitas, dan kemandirian (Miftahusalimah et al., 2025; Romiadi, 2024). Dalam ekosistem pendidikan ini, guru memegang peranan sentral sebagai agen utama yang tidak hanya mentransfer pengetahuan tetapi juga membentuk watak dan peradaban bangsa. Kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik secara langsung bergantung pada kinerja guru. Idealnya, setiap guru menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, dedikasi, dan kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas mulianya. Kinerja guru yang optimal menjadi prasyarat mutlak bagi terwujudnya tujuan pendidikan nasional, di mana seluruh komponen madrasah, mulai dari kepala madrasah hingga siswa, bersinergi untuk mencapai keunggulan (Trifirjayani et al., 2024).

Namun, realitas di lapangan, khususnya di lingkungan Madrasah Aliyah Swasta (MAS), seringkali menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara harapan ideal tersebut dengan kondisi yang sebenarnya. Berbagai studi dan pengamatan mengindikasikan bahwa kinerja guru di MAS masih menghadapi serangkaian tantangan kompleks yang bersumber dari faktor internal. Faktor-faktor ini mencakup isu-isu mendasar seperti tingkat motivasi dan semangat kerja yang fluktuatif, yang seringkali dipengaruhi oleh keterbatasan kesejahteraan dan kurangnya pengakuan (Amayreh & Arshad, 2025). Selain itu, terdapat pula variasi yang lebar dalam tingkat kompetensi pedagogik dan penguasaan materi di antara para guru, serta tantangan dalam hal manajemen waktu, disiplin kerja, dan pengembangan budaya refleksi diri yang esensial untuk perbaikan berkelanjutan (Istikomah et al., 2024).

Di samping tantangan internal, kinerja guru di MAS Kabupaten Lombok Timur juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung individu guru. Salah satu kendala paling fundamental adalah keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, seperti laboratorium, perpustakaan, dan akses teknologi informasi, yang menghambat implementasi metode pengajaran inovatif. Akses terhadap program dukungan pemerintah, seperti pelatihan atau sertifikasi, juga seringkali tidak merata dan terkendala oleh birokrasi. Lebih jauh lagi, tuntutan dari masyarakat dan orang tua yang terkadang tidak realistis, serta citra madrasah swasta yang masih dipandang sebagai alternatif kedua, dapat memengaruhi moral dan ekspektasi guru. Persaingan antar lembaga pendidikan dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan kurikulum juga menambah kompleksitas tantangan eksternal ini.

Prestasi kerja guru merupakan variabel kunci yang menentukan kualitas output pendidikan suatu lembaga, termasuk di Madrasah Aliyah Swasta. Guru berperforma tinggi idealnya mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, memberikan bimbingan akademis yang memadai, dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar serta karakter peserta didik (Sari et al., 2025). Akan tetapi, berbagai indikator menunjukkan bahwa pencapaian kondisi ideal ini masih menjadi perjuangan di banyak MAS. Masalah seperti kualitas pembelajaran yang belum optimal, lemahnya bimbingan kepada siswa, dan tingkat motivasi kerja guru yang belum stabil menjadi isu-isu krusial yang memerlukan perhatian serius (Sibagariang et al., 2024). Oleh karena itu, identifikasi dan analisis terhadap faktor-



faktor yang berpotensi menghambat atau mendukung kinerja guru menjadi sebuah langkah penelitian yang sangat penting dan relevan.

Salah satu faktor eksternal yang secara teoretis memiliki peran signifikan dalam peningkatan kinerja guru adalah supervisi akademik yang efektif. Supervisi akademik, dalam konsep idealnya, berfungsi sebagai mekanisme pembinaan profesional yang berkelanjutan, meliputi aspek pemantauan, penilaian, pelatihan, dan bimbingan terhadap guru dalam seluruh siklus pembelajaran. Supervisi yang konstruktif seharusnya mampu mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan guru, memberikan umpan balik yang membangun, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi mereka. Namun, observasi awal di beberapa MAS di Kabupaten Lombok Timur menunjukkan adanya kesenjangan, di mana praktik supervisi seringkali masih bersifat sporadis, cenderung administratif, dan belum memberikan dampak pembinaan yang mendalam terhadap peningkatan kualitas pengajaran guru di kelas.

Selain faktor supervisi, variabel internal guru yang tak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, inovatif, bertanggung jawab, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap profesinya. Mereka akan secara proaktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengatasi tantangan. Namun, di lingkungan MAS yang seringkali dihadapkan pada keterbatasan sumber daya dan tingkat kesejahteraan yang bervariasi, menjaga motivasi kerja guru menjadi tantangan tersendiri. Rendahnya penghargaan, minimnya peluang pengembangan karir, dan kondisi kerja yang kurang ideal dapat secara signifikan mengikis motivasi guru, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Faktor eksternal lain yang turut membentuk kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, mencakup aspek fisik (sarana prasarana), sosial (hubungan antar rekan kerja dan pimpinan), serta psikologis (rasa aman dan dihargai), dapat secara signifikan meningkatkan semangat dan produktivitas guru. Ketersediaan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang suportif akan menciptakan suasana yang nyaman bagi guru untuk bekerja dan berkembang. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan moral dan menghambat kinerja. Mengingat banyak MAS di Lombok Timur masih memiliki keterbatasan infrastruktur (Kementerian Agama RI, 2024), memahami bagaimana persepsi guru terhadap lingkungan kerja mereka dan hubungannya dengan kinerja menjadi sangat penting. Data dari Kemenag Lombok Timur dan BPS (2024) menunjukkan jumlah MAS dan guru yang signifikan, namun data spesifik kinerja masih terbatas, menguatkan urgensi penelitian ini.

Meskipun peran masing-masing faktor supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru telah banyak dibahas dalam literatur, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan. Nilai kebaruan atau inovasi dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang komprehensif dan kontekstual. Berbeda dari studi-studi sebelumnya yang mungkin hanya mengkaji satu atau dua variabel secara terpisah, penelitian ini secara simultan akan menganalisis hubungan antara ketiga variabel independen tersebut (supervisi akademik, motivasi kerja, lingkungan kerja) terhadap kinerja guru, dan melakukannya secara spesifik dalam konteks Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur. Inovasinya adalah menyajikan sebuah model analisis terintegrasi yang belum pernah dilakukan



sebelumnya di wilayah ini, untuk memahami secara holistik dinamika faktor-faktor yang membentuk kinerja guru di lingkungan pendidikan Islam swasta.

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai tantangan kinerja guru di MAS Lombok Timur, adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan realitas supervisi, motivasi, dan lingkungan kerja, serta celah dalam penelitian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini menjadi sangat jelas. Studi ini bertujuan untuk menganalisis secara kuantitatif sejauh mana hubungan antara supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang berharga serta rekomendasi praktis bagi Kementerian Agama, pengelola madrasah, dan kepala madrasah dalam upaya merumuskan kebijakan dan program intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah swasta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menerapkan desain *ex post facto* dan metode survei (Sukmadinata, 2020). Desain ini dipilih untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi oleh peneliti, secara spesifik mengkaji hubungan antara variabel supervisi akademik (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Kabupaten Lombok Timur selama periode Maret hingga Oktober 2025. Populasi penelitian adalah 3.404 guru yang masih aktif mengajar di 171 MAS di wilayah tersebut. Dari jumlah tersebut, tujuh madrasah dengan total 206 guru dijadikan sebagai populasi terjangkau.

Proses penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* untuk memastikan keterwakilan yang proporsional dari setiap madrasah. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 10% (0,1) terhadap populasi terjangkau (206 guru), ditetapkan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data primer adalah kuesioner tertutup yang dirancang dengan format skala Likert lima poin (rentang skor 1-5). Kuesioner ini disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen yang diturunkan dari definisi operasional masing-masing variabel. Selain itu, teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data sekunder sebagai pendukung, seperti lembar supervisi dan laporan terkait.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum data utama dianalisis, instrumen penelitian telah melalui uji kualitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada 30 responden, di mana item dinyatakan valid jika nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel (0,3061). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel karena semua variabel memiliki nilai di atas 0,6. Data penelitian kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan: uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji *t* dan uji *F*) untuk menentukan pengaruh variabel secara parsial dan simultan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pengamat distribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Normalitas

No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig.	Shapiro-Wilk Sig.
1	Kinerja Guru (Y)	0,000	0,001
2	Supervisi Akademik (X1)	0,000	0,000
3	Motivasi Kerja (X2)	0,036	0,010
4	Lingkungan Kerja (X3)	0,000	0,000

Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk untuk 68 responden. Pengujian ini dilakukan terhadap empat variabel: kinerja guru (Y), supervisi akademik (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) yang lebih kecil dari 0,10 pada hampir semua variabel. Misalnya, nilai Sig. Shapiro-Wilk untuk kinerja guru adalah 0,001 dan supervisi akademik adalah 0,000. Nilai signifikansi yang rendah ini mengindikasikan bahwa data penelitian tidak terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, analisis data harus dilanjutkan dengan menggunakan metode uji non-parametrik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Independen	B	t	Sig.
1	Supervisi Akademik (X1)	-0,039	-0,591	0,556
2	Motivasi Kerja (X2)	0,116	1,474	0,146
3	Lingkungan Kerja (X3)	-0,094	-1,257	0,213

Tabel 2 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan nilai absolut residual (Abs_Res) sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil koefisien, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk ketiga variabel independen, yaitu supervisi akademik (0,556), motivasi kerja (0,146), dan lingkungan kerja (0,213), semuanya berada di atas nilai 0,10. Karena nilai signifikansi lebih besar dari batas kritis, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, yang mengindikasikan bahwa model tersebut baik dan layak digunakan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda



Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya supervisi akademik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Oleh karena itu ditemukan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Konstanta	21,514	7,046	–	3,053	0,003
2	Supervisi Akademik (X_1)	0,051	0,108	0,054	0,475	0,636
3	Motivasi Kerja (X_2)	0,171	0,128	0,180	1,336	0,186
4	Lingkungan Kerja (X_3)	0,520	0,123	0,592	4,238	0,000

Tabel 3 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh supervisi akademik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil tersebut, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 21,514. Koefisien regresi (B) untuk supervisi akademik adalah 0,051, untuk motivasi kerja adalah 0,171, dan untuk lingkungan kerja adalah 0,520. Berdasarkan data ini, dapat dibentuk persamaan regresi: $Y = 21,514 + 0,051(X_1) + 0,171(X_2) + 0,520(X_3)$. Nilai-nilai koefisien ini menunjukkan arah dan besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen kinerja guru.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji statistika secara individu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi serta berfungsi untuk membandingkan rata-rata antar dua kelompok sampel. Adapun Kriterianya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. < 0,1 dan nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, ada hubungan antara variabel yang di uji
- 2) Jika nilai Sig. > 0,1 dan nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. tidak ada hubungan antara variabel yang di uji.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

No	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Konstanta	21,514	7,046	–	3,053	0,003
2	Supervisi Akademik (X_1)	0,051	0,108	0,054	0,475	0,636
3	Motivasi Kerja (X_2)	0,171	0,128	0,180	1,336	0,186
4	Lingkungan Kerja (X_3)	0,520	0,123	0,592	4,238	0,000

Tabel 4 menampilkan hasil uji parsial (uji t) yang digunakan untuk menganalisis signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru (Y). Hasil ini identik dengan output regresi sebelumnya. Diketahui bahwa variabel supervisi akademik (X_1) memiliki nilai t hitung 0,475 dengan signifikansi 0,636. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki t hitung 1,336 dengan signifikansi 0,186. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai t hitung 4,238 dengan signifikansi 0,000. Data signifikansi ini krusial untuk menentukan apakah hipotesis alternatif (H_a) diterima atau ditolak untuk setiap variabel secara individu.



Tabel 5. Hasil Uji Parsial X_1 terhadap Y

No	Variabel	t	Sig.
1	Supervisi Akademik (X_1)	0,475	0,636

Tabel 5 merangkum hasil uji parsial untuk hipotesis hubungan antara supervisi akademik (X_1) dan kinerja guru (Y). Data menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,475, sementara nilai t tabel ditetapkan sebesar 1,667. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,636. Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai t hitung (0,475) lebih kecil dari t tabel (1,667) dan nilai signifikansi (0,636) lebih besar dari 0,10, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Ini berarti secara parsial tidak terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial X_2 terhadap Y

No	Variabel	t	Sig.
1	Motivasi Kerja (X_2)	1,336	0,186

Tabel 6 menyajikan hasil uji parsial yang spesifik menguji hubungan antara motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). Dari tabel tersebut, diketahui nilai t hitung adalah 1,336, sedangkan nilai t tabel pembandingan adalah 1,667. Nilai signifikansi yang didapat dari analisis adalah 0,186. Mengacu pada kriteria hipotesis, nilai t hitung (1,336) lebih kecil dari t tabel (1,667) dan nilai signifikansi (0,186) juga lebih besar dari tingkat alpha 0,10. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja dan kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial X_3 terhadap Y

No	Variabel	t	Sig.
1	Lingkungan Kerja (X_3)	4,238	0,000

Tabel 7 menampilkan hasil uji parsial untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja (X_3) dan kinerja guru (Y). Data menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,238, yang jauh lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,667. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang nilainya lebih kecil dari batas signifikansi 0,10. Berdasarkan kriteria pengujian, karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta.

PEMBAHASAN

Analisis mendalam terhadap data penelitian ini menyoroti interaksi kompleks antara variabel-variabel yang memengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur. Temuan utama dari studi ini adalah identifikasi lingkungan kerja (X_3) sebagai satu-satunya prediktor yang memiliki hubungan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru (Y). Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas 0,10, serta didukung oleh nilai t hitung (4,238) yang melampaui t tabel (1,667). Signifikansi temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memainkan peran krusial dalam membentuk efektivitas dan produktivitas guru di konteks madrasah swasta. Hal ini mengimplikasikan bahwa intervensi yang berfokus pada perbaikan sarana,



kenyamanan ruang, dan iklim sosial di sekolah kemungkinan besar akan memberikan dampak paling nyata terhadap peningkatan kinerja pendidik, melebihi faktor-faktor lain yang diuji dalam model penelitian ini (Cheryan et al., 2014; Herfiyanti et al., 2025).

Berbeda dengan lingkungan kerja, supervisi akademik (X1) secara mengejutkan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi 0,636, yang jauh di atas level 0,10, dengan t hitung (0,475) yang lebih rendah dari t tabel (1,667). Temuan ini mengindikasikan bahwa, dalam konteks sampel penelitian ini, pelaksanaan supervisi akademik baik dalam bentuk pemantauan, pembinaan, maupun evaluasi oleh pengawas atau kepala sekolah tidak memberikan dampak statistik yang terukur terhadap kinerja guru. Ada beberapa kemungkinan interpretasi atas hasil ini. Pertama, program supervisi yang berjalan mungkin belum efektif menyentuh aspek-aspek pedagogik atau profesional yang benar-benar dibutuhkan guru (Wiyono et al., 2022). Kedua, bisa jadi frekuensi atau kualitas supervisi yang diterima guru tidak memadai untuk menghasilkan perubahan. Ketiga, kinerja guru mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor internal atau faktor eksternal lain yang tidak terkait langsung dengan supervisi formal (Altınok, 2024; Liebowitz, 2022).

Serupa dengan supervisi akademik, variabel motivasi kerja (X2) juga gagal menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja guru. Data uji parsial mencatat nilai signifikansi 0,186, yang masih berada di atas batas kritis 0,10. Meskipun nilai t hitung (1,336) mendekati t tabel (1,667), namun perbedaan tersebut tidak cukup kuat untuk menolak hipotesis nol. Hasil ini menarik, mengingat motivasi kerja secara teoretis sering dianggap sebagai pendorong utama kinerja (Broeck et al., 2021; Wuryani et al., 2020). Tidak adanya signifikansi ini mungkin menyiratkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja belum sepenuhnya menangkap esensi motivasi guru di madrasah swasta, atau mungkin faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang ada sudah mencapai titik jenuh atau plateau sehingga tidak lagi berkorelasi linear dengan peningkatan kinerja. Bisa juga faktor lingkungan kerja yang signifikan (X3) memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan sehingga menutupi potensi dampak dari motivasi kerja (Kumbaraningtyas et al., 2025; McAnally & Hagger, 2024).

Meskipun hanya satu variabel yang terbukti signifikan, model regresi linear berganda yang dihasilkan ($Y = 21,514 + 0,051(X1) + 0,171(X2) + 0,520(X3)$) tetap memberikan wawasan penting. Nilai konstanta sebesar 21,514 menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen dianggap nol, kinerja guru diprediksi tetap berada pada nilai tersebut, mengindikasikan adanya faktor-faktor dasar lain yang menopang kinerja. Koefisien regresi lingkungan kerja (0,520) adalah yang tertinggi, mengonfirmasi perannya sebagai kontributor paling substansial. Sementara itu, koefisien supervisi akademik (0,051) dan motivasi kerja (0,171) yang positif, meskipun tidak signifikan, menunjukkan arah hubungan yang positif. Artinya, secara teoretis peningkatan pada kedua variabel tersebut tetap berkontribusi menambah nilai kinerja guru, namun besaran dampaknya dalam penelitian ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik, mungkin karena variabilitas yang tinggi dalam data (Hikmaya et al., 2025; Kumbaraningtyas et al., 2025).

Signifikansi kuat dari lingkungan kerja (X3) menuntut perhatian khusus dari para pemangku kepentingan, khususnya pengelola Madrasah Aliyah Swasta di Lombok Timur. Hasil ini secara praktis menyarankan bahwa alokasi sumber daya



untuk perbaikan lingkungan kerja bukanlah sekadar biaya operasional, melainkan investasi strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup ketersediaan fasilitas fisik seperti ruang kelas yang layak, perpustakaan, atau laboratorium, tetapi juga iklim organisasi, hubungan antar kolega, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Karena variabel ini terbukti memiliki dampak langsung dan terukur (Sig. 0,000), maka upaya perbaikan iklim sosial, pengurangan konflik interpersonal, dan peningkatan kenyamanan fisik tempat kerja harus menjadi prioritas utama. Intervensi pada area ini diprediksi akan memberikan dampak paling tinggi dalam bentuk peningkatan kinerja guru (Lutfah et al., 2019; Nurhasanah et al., 2024).

Penting untuk membahas keterbatasan metodologis yang ada dalam penelitian ini, terutama terkait hasil uji persyaratan analisis. Temuan dari uji normalitas, baik menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk, secara konsisten menunjukkan bahwa data untuk keempat variabel (kinerja guru, supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) tidak terdistribusi secara normal. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk semua variabel (misalnya 0,001 untuk kinerja guru dan 0,000 untuk supervisi akademik pada Shapiro-Wilk) berada di bawah 0,10. Idealnya, ketidaknormalan distribusi data ini mengharuskan penggunaan metode statistik non-parametrik untuk pengujian hipotesis. Namun, penelitian ini tetap melanjutkan analisis menggunakan regresi linear berganda, yang merupakan metode parametrik dengan asumsi normalitas. Meskipun uji heteroskedastisitas (Sig. > 0,10) menunjukkan tidak adanya masalah varians residual, pelanggaran asumsi normalitas ini menjadi keterbatasan utama yang dapat memengaruhi validitas kesimpulan (Knief & Forstmeier, 2021; Restu & Sriadhi, 2022; Rosopa et al., 2013).

Keterbatasan lain dari penelitian ini, selain isu normalitas data, adalah kegagalan untuk menemukan signifikansi pada variabel supervisi akademik dan motivasi kerja. Hasil non-signifikan ini tidak boleh diartikan bahwa kedua faktor tersebut sama sekali tidak penting, melainkan bahwa dalam setting dan dengan sampel penelitian ini, dampaknya tidak terdeteksi. Hal ini membuka ruang untuk penelitian di masa depan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan instrumen pengukuran yang mungkin lebih sensitif untuk menangkap nuansa motivasi kerja di kalangan guru madrasah swasta, atau mengeksplorasi metode supervisi akademik yang berbeda. Selain itu, dengan jumlah responden 68, penelitian mendatang dapat mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan kekuatan statistik. Penggunaan metode non-parametrik sebagai alternatif analisis, sejalan dengan temuan uji normalitas, juga sangat direkomendasikan untuk memverifikasi apakah temuan mengenai signifikansi lingkungan kerja (X3) tetap konsisten.

KESIMPULAN

Analisis hasil penelitian ini menyajikan kesimpulan utama bahwa lingkungan kerja merupakan satu-satunya prediktor yang memiliki hubungan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru *Madrasah Aliyah Swasta* di Kabupaten Lombok Timur, dengan nilai *p-value* 0,000. Sebaliknya, variabel supervisi akademik dan motivasi kerja secara mengejutkan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang dan sarana, serta aspek non-fisik seperti iklim sosial dan hubungan antar kolega memainkan peran yang jauh lebih dominan dalam membentuk



efektivitas dan produktivitas guru dibandingkan dengan intervensi supervisi formal atau tingkat motivasi yang dilaporkan. Implikasi praktisnya adalah bahwa investasi strategis pada perbaikan lingkungan kerja akan memberikan dampak paling nyata dan terukur terhadap peningkatan kualitas pendidikan di konteks madrasah swasta.

Meskipun demikian, interpretasi hasil ini harus dilakukan dengan kehati-hatian karena adanya keterbatasan metodologis yang signifikan. Pelanggaran asumsi normalitas data, yang terdeteksi melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*, menuntut penggunaan metode statistik *non-parametrik*, namun penelitian ini tetap menggunakan regresi linear *parametrik*. Keterbatasan ini dapat memengaruhi validitas kesimpulan. Oleh karena itu, penelitian di masa depan sangat disarankan untuk mereplikasi studi ini dengan menggunakan metode *non-parametrik* untuk memverifikasi temuan yang ada. Selain itu, perlu dikembangkan instrumen yang lebih sensitif untuk menangkap nuansa motivasi kerja dan efektivitas supervisi di lingkungan madrasah swasta. Studi selanjutnya juga dapat menggunakan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan kekuatan statistik dan mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi memoderasi hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Altınok, V. (2024). The Effect Of Supervision In Education On Teacher Quality And Performance. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 11(3), 230. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2024.11.3.1317>
- Amayreh, M. M. N., & Arshad, M. A. (2025). Exploring The Relationships Between External And Internal Motivation On Job Satisfaction Among Primary Teachers In The Ministry Of Education In Jordan: The Moderating Effect Of Perceived Organizational Support. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i4/25311>
- Broeck, A. V. den, Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Plaut, V. C., & Meltzoff, A. N. (2014). Designing classrooms to maximize student achievement. *Policy Insights From The Behavioral And Brain Sciences*, 1(1), 4. <https://doi.org/10.1177/2372732214548677>
- Herfiyanti, N., Wahyuni, S., & Prasetyo, Y. (2025). Perencanaan sistem manajemen untuk meningkatkan mutu sekolah di SMP Negeri 1 Rowosari. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 249. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4325>
- Hikmaya, N. D., Purnamasari, R., & Nugroho, H. (2025). Pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 135. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4690>
- Istikomah, S., Putra, I., & Rahman, F. (2024). Gaya kepemimpinan dan pola komunikasi kepala sekolah dalam mewujudkan kedisiplinan guru (studi kasus di



- SMPN 2 Labuapi). *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 219. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2845>
- Knief, U., & Forstmeier, W. (2021). Violating the normality assumption may be the lesser of two evils. *Behavior Research Methods*, 53(6), 2576. <https://doi.org/10.3758/s13428-021-01587-5>
- Kumbaraningtyas, A., Hadi, S., & Anggraini, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 161. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4687>
- Liebowitz, D. D. (2022). Teacher evaluation for growth and accountability: Under what conditions does it improve student outcomes? *Harvard Educational Review*, 92(4), 533. <https://doi.org/10.17763/1943-5045-92.4.533>
- Lutfah, A., Susanti, D., & Rahmawati, P. (2019). Improved teacher performance through work culture and environment. *International Journal For Educational And Vocational Studies*, 1(8), 859. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i8.2240>
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Miftahusalimah, P. L., Putri, A., & Santoso, R. (2025). Disiplin positif pada implementasi kurikulum merdeka sebagai strategi dalam menumbuhkan karakter disiplin peserta didik. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 209. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4331>
- Nurhasanah, N., Maulana, F., & Azizah, S. (2024). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1089. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3568>
- Restu, R., & Sriadhi, S. (2022). Lecturer performance and its determining factors in a blended learning system during the COVID-19 pandemic. *TEM Journal*, 1680. <https://doi.org/10.18421/tem114-32>
- Romiadi, R. (2024). Inovasi dalam pengelolaan iklim dan budaya sekolah melalui gerakan penguatan pendidikan karakter di SMP Negeri 1 Lahei. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i1.2716>
- Rosopa, P. J., Schroeder, D. L., & Howell, R. D. (2013). Managing heteroscedasticity in general linear models. *Psychological Methods*, 18(3), 335. <https://doi.org/10.1037/a0032553>
- Sari, S. K. W., Putri, L., & Hartono, B. (2025). Implementasi model pembelajaran Teams Games Tournament (TGT) untuk meningkatkan hasil belajar matematika. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 132. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i1.4898>
- Sibagariang, S. A., Hutagalung, D., & Tobing, R. (2024). Penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam peningkatan mutu guru YP. HKBP



Pematangsiantar. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 949. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3410>

Sukmadinata, N. S. (2020). *Metode penelitian pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.

Trifirjayani, A., Nuraini, L., & Anwar, M. (2024). Sinergitas komite dengan madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Madani Alauddin, Kab. Gowa. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 118. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i1.2776>

Wiyono, B. B., Setiawan, A., & Rahman, T. (2022). Implementation of group and individual supervision techniques, and its effect on the work motivation and performance of teachers at school organization. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943838>

Wuryani, E., Prasetyo, H., & Adi, S. (2020). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 365. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>

