



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 2433-2442

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Supervisi Akademik, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora

Sri Purnomo^{1✉}, Ghufon Abdullah², I Made Sudana³

(1) SDN 1 Kedungbacin, (2)(3) Universitas PGRI Semarang

Email: purnomotaji@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah kenyataan yang menunjukkan rendahnya kualitas pendidikan SD di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan diantaranya adalah supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ex post facto. Populasi penelitian adalah semua guru sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora berjumlah 356 guru. Jumlah sampel penelitian 188 guru. Analisis penelitian ini meliputi analisis uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis meliputi uji regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora sebesar 50,4%; (2) terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora sebesar 49,7%; (3) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora sebesar 48,6%; dan (4) terdapat pengaruh positif supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora sebesar 63,5%.

Kata Kunci: *Kualitas Pendidikan, Supervisi Akademik, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

Abstract

The background to this research is the reality that shows the low quality of elementary school education in Todanan District, Blora Regency. Factors that influence the quality of education include academic supervision, work environment, and work motivation. The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of academic supervision, work environment, and work motivation on the quality of elementary school education in Todanan District, Blora Regency. This research uses a quantitative research approach and an ex post facto type of research. The research population was all elementary school teachers in Todanan District, Blora Regency, totaling 356 teachers. The total research sample was 188 teachers. The analysis of this research includes normality test analysis, linearity test, and multicollinearity test. Hypothesis testing includes simple regression tests and multiple regression tests. The research results show that: (1) there is a positive influence of academic supervision on the quality of elementary school education in Todanan District, Blora Regency, amounting to 50.4%; (2) there is a positive influence of the work environment on the quality of elementary school education in Todanan District, Blora Regency, amounting to 49.7%; (3) there is a positive influence of work motivation on the quality of elementary school education in Todanan District, Blora Regency, amounting to 48.6%; and (4) there is a positive influence of academic supervision, work environment, and work motivation on the quality of elementary school education in Todanan District, Blora Regency, amounting to 63.5%.

Keyword: *Quality Of Education, Academic Supervision, Work Environment, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadikan salah satu parameter perkembangan manusia pada khususnya dan bangsa pada umumnya. Kemajuan pendidikan akan menentukan mutu lulusan sumber daya manusia dan perkembangan bangsa menuju ke arah yang lebih baik. Pendidikan adalah usaha yang sengaja diadakan baik langsung maupun tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaan (Ahmadi dan Uhbiyati, 2015: 69).

Kualitas Pendidikan dapat diukur salah satunya melalui kualitas lulusan. Kualitas lulusan dapat diukur melalui tingkat prestasi yang dicapai oleh siswa yang meliputi prestasi akademik maupun prestasi non akademik (Supardi, 2013:141). Kualitas prestasi akademik dapat dilihat dari penilaian hasil belajar skolastik di berbagai jenjang dan jenis pendidikan yang dapat diukur secara kuantitatif. Sedangkan kualitas non akademik dapat diukur melalui peningkatan soft skill dan sikap sesuai dengan aturan.

Pada lembaga pendidikan sekolah, lulusan merupakan titik pusat tujuan. Lulusan berkualitas, tidak mungkin ada tanpa proses pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan

yang bermutu, tidak mungkin ada tanpa organisasi sekolah yang terorganisir. Menurut Sagala (2013: 170) organisasi pendidikan (sekolah) bisa dikategorikan bermutu apabila pencapaian keberhasilan sekolah, khususnya prestasi peserta didik, memperlihatkan standar yang tinggi dalam juara akademik, berbudi luhur, berakhlak mulia, memiliki tata krama, mahir dalam menghargai peradaban bangsa, mempunyai rasa berani dan bertanggung jawab serta perbuatan yang diperlihatkan dalam pola keterampilan, sejalan dengan standar ilmu yang dilaksanakan di sekolah. Sani (2015: 6) menyatakan kualitas atau mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output atau outcome.

Dalam proses peningkatan kualitas pendidikan tercakup pula kegiatan kepemimpinan dari seorang kepala sekolah guna pencapaian tujuan pendidikan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat potensial di dalam proses pengelolaan sekolah. Menurut Suhardiman (2012: 2) kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, dan dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah dan kinerja mengajar guru.

Soetopo (2015: 96) menambahkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan antara lain : (a) Faktor tujuan pendidikan; (b) Faktor masukan atau input pendidikan; (c) Faktor manajemen dan supervisi pendidikan; (d) Faktor personel pendidikan (siswa, guru, staf, kepala sekolah, pengawas); (e) Faktor sarana dan prasarana pendidikan (kurikulum, fasilitas, peralatan, belajar, gedung, bengkel, perpustakaan dan lain-lain); (f) Faktor instansional (semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan pendidikan); (g) Faktor ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang di pelajari siswa.

Dari penjelasan di atas, salah satu faktor yang cukup penting dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan adalah supervisi yang dilakukan kepala sekolah. Sagala (2015:106) menyatakan supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru memperbaiki bersama- sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyebutkan kepala sekolah hendaknya berkompeten dalam

melaksanakan supervisi yang pelaksanaannya meliputi beberapa tahapan sebagai berikut :

- a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru;
- b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat;
- c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Manajemen Peningkatan Mutu yang efektif perlu juga memperhatikan beberapa hal yang mempengaruhi mutu yang dikemukakan oleh Murgatroyd dan Morgan (2015) sebagai " 3 Cof TQM ", yaitu : culture, commitment, dan communication. Dalam usaha menjadikan culture, commitment, dan communication sebagai pendukung terciptanya kualitas pendidikan diperlukan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Sidanti (2015: 46), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk di dalamnya faktor fisik maupun non fisik.

Lebih lanjut Admodiwirio (2015: 23) menjelaskan input pendidikan yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan salah satunya adalah lingkungan fisik. Belajar dan bekerja harus didukung oleh lingkungan. Lingkungan berpengaruh terhadap aktivitas baik terhadap guru, siswa termasuk di dalamnya aktivitas pembelajaran.

Menurut Sidanti (2015: 46), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk di dalamnya faktor fisik maupun non fisik. Sedangkan Saydam (2000), yang menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedarmayanti (2017:30) menyatakan dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut teori para ahli adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan adalah motivasi kerja guru. Uno (2017: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2015: 96), mengemukakan bahwa motivasi kerja yang diberikan merupakan suatu sarana untuk bisa meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan dengan adanya motivasi kerja tersebut diharapkan setiap karyawan dapat bangkit dengan keinginan untuk bisa bekerja lebih keras dan antusias dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dimiyati dan Mudjiono (2014), menyatakan motivasi memiliki tiga komponen utama yaitu: 1) kebutuhan, yaitu berkaitan dengan harapan seseorang, 2) dorongan, yaitu kekuatan untuk memenuhi harapan atau mencapai tujuan, dan 3) tujuan, yaitu hal yang ingin dicapai yang mengarahkan perilaku atau tindakan. Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru antara lain adalah tercukupinya kebutuhan, adanya dorongan dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan yang ingin dicapai dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto* asosiatif yang menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Menurut Siregar (2014:15) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Mengacu pada penelitian ini maka akan dikembangkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora sebanyak 356 guru yang berasal dari 38 sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Arikunto (2018: 174-175) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 188 guru. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kualitas pendidikan, supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja menggunakan angket. Pernyataan dalam angket diukur menggunakan skala *linket*, yaitu suatu skala yang digunakan tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrumen tersebut memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata seperti: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Selanjutnya adalah tahap uji coba, pada tahap ini peneliti menyebar angket atau

instrumen penelitian, namun pada tahap ini belum melakukan penelitian melainkan melakukan uji coba instrumen untuk mengetahui tingkat validitas butir instrumen. Pernyataan yang dinyatakan valid digunakan untuk mengambil data penelitian.

Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Sugiyono (2018: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Dalam uji hipotesis dilakukan Uji Korelasi, Uji Anova, Uji Summary, dan Uji Koefisien Regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kualitas Pendidikan

Berdasarkan hasil uji korelasi supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,000. Nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara supervisi akademik dengan kualitas pendidikan. Nilai koefisien korelasi supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan adalah 0,710 sehingga hubungan supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan masuk kategori "kuat".

Pada uji Anova supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. 0,000 dan nilai F hitung sebesar 188,952. Nilai F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima atau "terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan". Besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan adalah sebesar 50,4% dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya profesionalisme guru, lingkungan kerja, kinerja guru, peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah $Y = 52,148 + 1,539X_1$. Nilai Sig. pada uji koefisien regresi supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan adalah 0,000. Nilai t hitung supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan adalah 4,952. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,97294). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa baik buruknya kualitas pendidikan dipengaruhi oleh supervisi akademik. Jadi apabila kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pendidikan

Berdasarkan hasil uji korelasi lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,000. Nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kualitas pendidikan. Nilai koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 0,705 sehingga hubungan lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan masuk kategori "kuat".

Pada uji Anova lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. 0,000 dan nilai F hitung sebesar 183,865. Nilai F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima atau "terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan". Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan adalah sebesar 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya profesionalisme guru, supervisi kepala sekolah, kinerja guru, peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah $Y = 50,185 + 1,390X_2$. Nilai Sig. pada uji koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 0,000. Nilai t hitung lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 4,640. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,97294). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa baik buruknya kualitas pendidikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja di suatu sekolah dapat dijaga dalam keadaan baik, maka akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pendidikan

Berdasarkan hasil uji korelasi motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,000. Nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kualitas pendidikan. Nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 0,697 sehingga hubungan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan masuk kategori "kuat".

Pada uji Anova motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. 0,000 dan nilai F hitung sebesar 175,770. Nilai F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima atau "terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan". Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah sebesar 48,6% dan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya profesionalisme guru, lingkungan kerja, supervisi kepala sekolah, kinerja guru, peran

kepala sekolah, dan disiplin kerja.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah $Y = 57,219 + 1,429X_3$. Nilai Sig. pada uji koefisien regresi motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 0,000. Nilai t hitung motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 5,431. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,97294). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa baik buruknya kualitas pendidikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika guru-guru di suatu sekolah mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

4. Pengaruh Supervisi Akademik, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pendidikan

Berdasarkan hasil uji korelasi supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,000. Nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dengan kualitas pendidikan. Nilai koefisien korelasi supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 0,800 sehingga hubungan supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan masuk kategori "sangat kuat".

Pada uji Anova supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan diperoleh nilai Sig. 0,000 dan nilai F hitung sebesar 109,303. Nilai F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau "terdapat pengaruh supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan". Besarnya pengaruh supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah sebesar 63,5% dan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya profesionalisme guru, lingkungan kerja, supervisi kepala sekolah, kinerja guru, peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja..

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah $Y = 11,845 + 0,644X_1 + 0,580X_2 + 0,654X_3$. Nilai Sig. pada uji koefisien regresi supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 0,248. Nilai t hitung supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan adalah 1,158. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel (1,97294). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa baik buruknya kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja guru. Jadi apabila supervisi akademik dilakukan dengan baik, didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 52,148 + 1,539X_1$. Korelasi supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan sebesar 0,710 dan besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kualitas pendidikan sebesar 50,4%.
2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 50,185 + 1,390X_2$. Korelasi lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan sebesar 0,705 dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas pendidikan sebesar 49,7%.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 57,219 + 1,429X_3$. Korelasi motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sebesar 0,697 dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sebesar 48,6%.
4. Terdapat pengaruh positif supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 11,845 + 0,644X_1 + 0,580X_2 + 0,654X_3$. Korelasi supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sebesar 0,800 dan besarnya pengaruh supervisi akademik, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan sebesar 63,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Uhbiyati Nur. 2015. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atmodiwiro, Soebagio. 2015. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya

- Depdiknas. 2007. *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas
- Dimiyati dan Mudjiono. 2014. *Belajar & Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Morgan, Colin dan Stephen, Murgatroyd. 2015. *Total Quality Management in the Public Sector: An Interactive Perspective*. Buckingham: Open University Press.
- Sagala, Syaiful. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful. 2013. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sani, dkk. 2015. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1: 44 – 53
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetopo, Hendyat. 2015. *Pendidikan dan Pembelajaran; Teori, Permasalahan dan Praktek*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardiman. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah B. 2017 *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara