

Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Nunik Dwi Astuti^{1✉}, Bambang Sigit Widodo², Nunuk Hariyati³, Amrozi Khamidi⁴, Dewie Tri Wijayanti⁵, Mohammad Syaidul Haq⁶

(1,2,3,4,5,6) Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

✉ Corresponding author

[nunik.23049@mhs.unesa.ac.id]

Abstrak

Guru adalah bagian penting dari sumber daya manusia yang harus bekerja sama dengan komponen lain untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh supervise akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS SMP Negeri Kabupaten Magetan sejumlah tiga puluh sembilan SMP Negeri dengan jumlah total guru delapan ratus enam puluh enam orang. Sampel dalam penelitian ini dua ratus tujuh puluh lima orang. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner mengenai supervisi akademik, kuesioner motivasi kerja dan kuesioner kinerja. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dan supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri kabupaten Magetan.

Kata Kunci: *Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru*

Abstract

Teachers are an essential part of human resources who must collaborate with other components to achieve better educational goals. The aim of this research is to analyze the influence of academic supervision and work motivation on teacher performance. This study uses a quantitative approach. The population in this study consists of civil servant teachers (PNS) at public junior high schools (SMP Negeri) in Magetan Regency, totaling 39 schools with a total of 866 teachers. The sample for this study is 275 teachers. The instruments used in this research are questionnaires on academic supervision, work motivation, and performance. Data were analyzed using multiple linear regression tests. The results of the study indicate that academic supervision significantly affects teacher performance, teacher work motivation significantly affects teacher performance, and both academic supervision and teacher work motivation significantly affect the performance of civil servant teachers at public junior high schools in Magetan Regency.

Keyword: *Academic Supervision, Work Motivation, and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Guru adalah bagian dari sumber daya manusia yang harus bekerja sama dengan komponen lain untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Guru berperan langsung dalam proses pendidikan di sekolah, memberikan pengajaran dalam kegiatan belajar mengajar, dan menentukan kualitas pendidikan suatu negara. Proses belajar mengajar dimulai dengan guru, yang berinteraksi langsung dengan siswa di kelas. Selain mengajar mata pelajaran, guru juga berperan penting dalam mengajarkan kreativitas, empati, etika, kemampuan hidup, dan moral.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru profesional adalah mereka yang: 1) memenuhi syarat kualifikasi akademik, yaitu memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan relevan dengan bidang ajarnya. 2) menguasai empat kompetensi guru: sosial, pedagogis, professional, dan kepribadian. Oleh karena itu, pemerintah harus melakukan tindakan

penting untuk meningkatkan kualitas profesional guru. Selama proses pendidikan di sekolah, guru profesional dapat dilihat dari kinerjanya. Supervisi kepala sekolah adalah upaya seorang kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran melalui perencanaan dan pengendalian perubahan untuk meningkatkan hasil belajar siswa (Hanief, 2016; Sarifudin, 2019). Tujuan utama supervisi akademik adalah meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang berkualitas (Mediatati & Jati, 2022; Muhsin et al., 2023). Apabila ada motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun dan disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga keuangan, guru dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya secara optimal (Ajefri, 2017; Uno, 2023). Mereka juga dapat melakukannya dengan kepemimpinan yang menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap Guru belum tentu bersedia mengerahkan tenaga dan semangat yang dimilikinya secara maksimal, jika tidak ada hal yang mendorongnya untuk melakukan hal tersebut. Diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong itulah yang akhirnya disebut motivasi.

Ketika guru melakukan pekerjaan mereka, motivasi yang ada pada diri guru tersebut dapat membantu mereka memaksimalkan potensi, menumbuhkan semangat yang kuat, dan meningkatkan semangat kelompok. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu (Hidayati et al., 2022; Manizar, 2015). Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat dibutuhkan oleh seorang guru. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru dapat mengembangkan aktivitas, kreatifitas, dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar (Firdianti & Pd, 2018). Kinerja guru dikatakan baik jika ia mampu melakukan semua tugas utamanya, seperti menyampaikan pelajaran dan menguasainya, membuat modul ajar, mengumpulkan bahan ajar, berkomitmen dengan sekolah dan tanggung jawabnya, disiplin, menjadi panutan bagi siswanya, jujur, dan tanggung jawab (Darmadi & MM, 2018). Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Hasil akan meningkat jika guru bekerja dengan baik dan sebaliknya.

Selain kompetensi dan motivasi ada beberapa hal yang harus dimiliki seorang guru untuk menunjang kinerjanya antara lain adalah kreatif dalam pembelajaran. Dari hasil pengamatan peneliti, beberapa guru kurang kreatif dalam membuat alat atau media pembelajaran yang berpengaruh terhadap rendahnya pemahaman peserta didik pada materi yang diajarkan. Guru kurang variatif dalam menggunakan metode pengajaran yang diberikan, rata-rata guru masih menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran di kelas, memberikan sebuah materi lalu memberi tugas tanpa pendalaman materi dengan cara diskusi.

Pada kenyataannya, campur tangan dari banyak pihak dapat mengatasi masalah seperti itu. Pemerintah dan kepala sekolah harus bekerja sama, bersinergi, dan bekerja sama untuk mengatasi masalah yang dihadapi guru, terutama yang berkaitan dengan kinerja guru. Pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mengatur manajemen sekolah berdasarkan lokasi. Kepala sekolah memiliki kendali atas sekolah, dan mereka dapat melakukan inovasi sesuai dengan kekuatan dan kelemahan sekolah. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kualitas karyawannya, termasuk guru dan siswa. Peran yang dimainkan oleh kepala sekolah sangat signifikan dan berdampak pada peningkatan semangat dan kinerja guru.

Supervisi akademik dan motivasi kerja guru adalah dua hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru karena keduanya berperan dalam membantu guru dalam mencapai potensi terbaiknya dalam mendidik siswa dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional.. Fakta dilapangan kinerja guru harus selalu dievaluasi secara berkala agar memenuhi kompetensi yang diharapkan berdasarkan Pedoman Kinerja Guru pada Permen PAN dan RB no 16 tahun 2009. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Menurut hasil observasi di sekolah kami dan wawancara dengan beberapa Kepala SMP Negeri Kabupaten Magetan pada saat kegiatan MKKS, secara umum hasil supervisi akademik guru-guru mendapat nilai baik akan tetapi dalam kegiatan pembelajaran beberapa guru masih menggunakan cara lama bukan proses pembelajaran seperti yang diharapkan di kurikulum merdeka. Ketika supervisi akademik guru berupaya untuk menggali dan memberikan potensi terbaiknya dalam pembelajaran. Guru termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Oleh

karena itu peneliti ingin mengetahui pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru utamanya guru SMP Negeri Kabupaten Magetan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS SMP Negeri Kabupaten Magetan sejumlah 39 SMP Negeri dengan jumlah total guru 866 orang. Pada penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*. Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel berdasarkan kesalahan 5%. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 275 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan Skala Likert menentukan posisi seseorang secara kontinyu terhadap objek sikapnya dengan skala dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner mengenai supervisi akademik, kuesioner motivasi kerja dan kuesioner kinerja. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		274
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	4.61876895
	Deviation	
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas, terdapat nilai asymp.sig sebesar 0,200 yang berarti data yang digunakan dalam analisis memiliki karakteristik distribusi yang memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Table 2 Hasil Uji Multikolinearitas		
Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
X1	.297	3.367
X2	.297	3.367

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas, diberikan informasi mengenai nilai Tolerance dan VIF dari beberapa variabel independen dalam sebuah model regresi. Variabel supervisi memiliki angka Tolerance sebesar 0.297 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 3.367 (< 10). Variabel motivasi memiliki angka Tolerance sebesar 0.297 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 3.367 (< 10). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak terdapat gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.198	1.553		.127	.899
X1	-.024	.030	-.086	-.778	.437
X2	.062	.033	.208	1.890	.060

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel supervisi akademik (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,437, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Selanjutnya, variabel motivasi kerja juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.060, yang juga melebihi tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas yang signifikan, karena angka-angka signifikansi dari ketiga variabel tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05.

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	39.860	2.410		16.539	.000
X1	.253	.047	.392	5.391	.000
X2	.280	.051	.400	5.501	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi linier sederhana pada tabel yang diberikan menunjukkan pengaruh supervisi dan motivasi terhadap kinerja guru, dengan menggunakan nilai t dan signifikansi untuk menilai keberpengaruhannya. Pertama, pada variabel supervisi akademik (X1). Koefisien regresi unstandarnya (B) adalah 0.253, dengan standar error sebesar 0.047. Ini menghasilkan nilai t sebesar 5.391. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5.391 > 1.650$) dan nilai signifikansinya (Sig.) lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka variabel supervisi akademik (X1) dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Selanjutnya, variabel motivasi memiliki koefisien regresi unstandar (B) sebesar 0.280, dengan standar error 0.051. Nilai t untuk motivasi kerja adalah 5.501. Seperti halnya dengan supervisi akademik, t hitung motivasi kerja juga lebih besar dari t tabel ($5.501 > 1.650$), dan nilai signifikansinya (0.000) lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, motivasi kerja (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru. Supervisi kepala sekolah yang efektif meliputi observasi kelas kemudian umpan balik konstruktif dan dukungan profesional yang berkelanjutan (Choiriyah & Hariyadi, 2024). Interpretasi hasil supervisi yang dilakukan secara terstruktur dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara memberikan bimbingan dan masukan secara konkret kepada guru. Guru akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mereka sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.

Observasi secara langsung di kelas oleh kepala sekolah ataupun tim memungkinkan kepala sekolah untuk memahami secara mendalam kekuatan dan kelemahan guru sehingga kepala sekolah dapat memberikan saran yang tepat.

Keterlibatan praktis pihak sekolah saat ini adalah perlu mengembangkan program supervisi yang komprehensif dan berkelanjutan. Pada awal tahun 2024 ini kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sudah meluncurkan aplikasi pengelolaan kinerja untuk guru yang terintegrasi dengan Platform Merdeka Mengajar (PMM). Saat ini yang sangat dibutuhkan adalah pelatihan bagi kepala sekolah tentang teknik supervisi yang efektif. Supervisi bukan hanya untuk mengevaluasi tetapi juga untuk membina dan mengembangkan potensi guru (Ramadina et al., 2023). Motivasi kerja guru baik secara intrinsik maupun ekstrinsik juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi serta motivasi ekstrinsik seperti memperoleh insentif dan pengakuan memainkan peranan penting. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik (Aisyah & Isma, 2022). Motivasi intrinsik seperti kepuasan dari mengajar dan kontribusi terhadap perkembangan siswa mendorong guru untuk memberikan yang terbaik. Di sisi lain motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan bonus juga menjadi pendorong penting bagi kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Pemberian penghargaan terhadap keberhasilan guru ataupun prestasi guru perlu diberikan secara konsisten. Selain itu membangun budaya sekolah yang positif juga penting untuk memelihara motivasi guru.

Dalam penelitian ini peneliti juga menemukan bahwa terdapat interaksi yang signifikan antara supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru (Alanny & Fuad, 2024; Tenriningsih, 2011). Supervisi akademik yang efektif dapat memberikan penguatan atau memperkuat motivasi kerja guru ketika guru merasa didukung dibimbing diberi saran yang benar guru akan merasa lebih termotivasi untuk berprestasi demikian juga program supervisi yang baik akan berdampak pada meningkatnya kinerja secara langsung melalui bimbingan dan secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Dari sini sekolah perlu merancang program supervisi akademik yang tidak hanya fokus pada evaluasi tetapi juga pada pengembangan motivasi guru. Melibatkan guru dalam proses supervisi seperti menetapkan tujuan bersama dan memberikan umpan balik yang membangun dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi kerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Supervisi akademik secara signifikan mempengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri kabupaten Magetan. Motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri kabupaten Magetan. Secara bersama-sama dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri kabupaten Magetan. Supervisi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin menyampaikan terima kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Pertama, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Guru PNS SMP Negeri di Kabupaten Magetan yang telah memberikan izin dan akses penuh untuk melakukan penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan berbagi informasi yang sangat berharga. Peneliti juga berterima kasih kepada pembimbing dan penguji yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan sepanjang proses penelitian ini. Terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan moral dan semangat yang tiada henti. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82.
- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99–119.

- Alanny, K. M., & Fuad, N. (2024). Peran Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Lampung*, 611–618.
- Choiriyah, N., & Hariyadi, A. (2024). Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Motivasi Guru. *Scientia*, 3(2).
- Darmadi, H., & MM, M. M. (2018). *Membangun paradigma baru kinerja guru*. Guepedia.
- Firdianti, A., & Pd, M. (2018). *Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa*. Gre Publishing.
- Hanief, M. (2016). Menggagas teknik supervisi klinik sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran. *Vicratina: Jurnal Ilmiah Keagamaan*, 1(2).
- Hidayati, R., Triyanto, M., Sulastri, A., & Husni, M. (2022). Faktor penyebab menurunnya motivasi belajar siswa kelas IV SDN 1 Peresak. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 8(3), 1153–1160.
- Manizar, E. (2015). Peran guru sebagai motivator dalam belajar. *Tadrib*, 1(2), 204–222.
- Mediatati, N., & Jati, D. H. P. (2022). Supervisi kepala sekolah: peningkatan kualitas pembelajaran guru dan hasil belajar peserta didik. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 6(3), 422–431.
- Muhsin, M., Sudadi, S., Mahmud, M. E., & Muadin, A. (2023). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Pengembangan Budaya Mutu. *Journal of Education Research*, 4(4), 2393–2398.
- Ramadina, R., Siregar, N. S., Tantri, A., Daulay, N. A., Ubaydillah, M., & Maulana, M. R. (2023). Peran Supervisi Pendidikan terhadap Peningkatan Mutu Belajar dan Mengajar. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 1–16.
- Sarifudin, S. (2019). Implementasi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah negeri (min) kota bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(01), 49–70.
- Tenriningsih, A. (2011). Supervisi Pengajaran, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Prestasi Belajar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(17), 425–428.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.