

## Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKS Al Ittihad Karangtengah Cianjur

M Khoerudin, Tatang Sudrajat, Yuyun Yuniarsih, Kosasih Kosasih, Farida Yuliaty, Vip Paramarta

Universitas Sangga Buana Bandung  
Jl. Surapati No. 189 Bandung, Jawa Barat  
Correspondence: [khoerudinmuhamad@gmail.com](mailto:khoerudinmuhamad@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of the principal's academic supervision and work motivation, both partially and simultaneously, on teacher performance at SMKS Al Ittihad, Karangtengah District, Cianjur Regency. The research used a quantitative approach with descriptive and verificative methods. The study population consisted of all 36 teachers at the school, using a total sampling technique. Data were collected through closed-ended questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. Based on the statistic results that Academic supervision has a positive and significant effect on teacher performance (t-count = 5.938; Sig. = 0.000), and work motivation has a positive and significant effect on teacher performance (t-count = 3.867; Sig. = 0.000). And Then Academic supervision and work motivation together have a significant effect on teacher performance (F-count = 26.759; Sig. = 0.000) with a contribution of 61.9% ( $R^2 = 0.619$ ). The remaining 38.1% is influenced by other factors outside the model. The Conclusion is Teacher performance at SMKS Al Ittihad Cianjur can be significantly improved by enhancing the quality of academic supervision that is developmental in nature and by comprehensively strengthening teacher work motivation. It is recommended that principals integrate both aspects into their strategies for teacher professional development and guidance.

**Keywords:** Academic Supervision, Work Motivation, Teacher Performance, Educational Management, Vocational High School.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru di SMKS Al Ittihad Kecamatan Karangtengah, Kabupaten Cianjur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh 36 guru di sekolah tersebut, dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil olah data statistik, supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t-hitung = 5,938; Sig. = 0,000), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t-hitung = 3,867; Sig. = 0,000). Kemudian Supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (F-hitung = 26,759; Sig. = 0,000) dengan kontribusi sebesar 61,9% ( $R^2 = 0,619$ ). Sisa 38,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kinerja guru di SMKS Al Ittihad Cianjur dapat ditingkatkan secara signifikan melalui peningkatan kualitas supervisi akademik yang bersifat membina dan penguatan motivasi kerja guru secara komprehensif. Kepala sekolah disarankan untuk mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam strategi pembinaan dan pengembangan profesional guru.

**Kata kunci:** Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan, Sekolah Menengah Kejuruan.

Pendidikan mempunyai pegangan dan peranan krusial dalam hal menyiapkan sumber daya manusia yang bersaing di tengah tantangan dunia. Mutu pendidikan sendiri ditentukan oleh berbagai faktor, dengan kualitas kinerja guru sebagai elemen paling inti (Mayasari, 2021). Guru berperan sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan dikarenakan langsung berinteraksi terhadap peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mengenai kinerja guru merupakan fokus utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional. Menurut (Ashlan & Akmaluddin, 2021) kinerja guru bisa terpantau pada suatu kegiatan guru ketika mengajar terhadap proses pembelajaran. Hal tersebut menegaskan bahwa indikator utama kinerja guru tidak hanya tercermin dari administrasi atau laporan tertulis, melainkan pada praktik nyata dalam kelas. Seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara baik akan memperlihatkan penguasaan materi, strategi penyampaian yang tepat, serta kemampuan mengelola kelas secara efektif.

Kinerja guru yang optimal mempunyai pengaruh langsung pada kualitas pencapaian pembelajaran peserta didik. Strategi dan perilaku guru dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan belajar siswa yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian akademik peserta didik (Chen et al., 2025). Proses pembelajaran yang interaktif, komunikatif, dan inspiratif dapat mendorong peningkatan prestasi akademik sekaligus menumbuhkan motivasi belajar peserta didik. Tidak hanya itu, seorang guru juga mempunyai peran dalam mendidik karakter siswa melalui keteladanan, sikap disiplin, dan pembiasaan nilai-nilai positif dalam keseharian pembelajaran. Hubungan yang positif antara guru dan siswa juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman dan suportif sehingga dapat mendukung perkembangan akademik maupun sosial-emosional peserta didik (Lapidot-Lefler & Israeli, 2024).

Dengan demikian, Guru yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya bukan hanya diukur dari capaian akademik siswa, begitu juga meliputi pengembangan karakter serta sikap sosial siswa. Lebih jauh, optimalisasi kinerja guru mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan, baik pada tingkat sekolah maupun sistem pendidikan nasional. Hal ini karena keberhasilan pendidikan perlu ditentukan dengan kualitas interaksi pembelajaran guru serta siswa di ruang belajar. Kualitas pembelajaran sendiri berkaitan dengan berbagai aspek, seperti proses pengajaran yang efektif, lingkungan belajar yang mendukung, serta ketercapaian hasil belajar peserta didik secara optimal (Chaudhary & Singh, 2024). Apabila guru melaksanakan tugas profesionalnya secara konsisten, maka visi sebuah sekolah dalam mencapai suatu lulusan yang mempunyai daya saing, berakhlak mulia, dan mampu menghadapi tantangan zaman akan lebih mudah tercapai. Namun demikian, capaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kondisi nyata kinerja guru yang tercermin dalam kualitas pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Berdasarkan data hasil rapor pendidikan kemendikdasmen, berikut kondisi capaian kualitas pembelajaran tingkat satuan pendidikan jenjang SMK

**Tabel 1.** Capaian Kualitas Pembelajaran SMKS Al Ittihad 2025

Aspek	Keterangan
<b>Kategori Kualitas Pembelajaran</b>	Sedang
<b>Perubahan Capaian</b>	Turun 2,47 poin dari tahun 2024
<b>Peringkat Provinsi</b>	Menengah bawah (61–80%)
<b>Peringkat Nasional</b>	Menengah bawah (61–80%)

Sumber: Website Kemendikdasmen, 2025

Berdasarkan Table tersebut, kualitas pembelajaran berada pada kategori sedang dengan kecenderungan mengalami sebuah penurunan capaian dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penurunan tersebut sebesar 2,47 poin ini menjelaskan bahwa proses pembelajaran yang telah dilaksanakan belum sepenuhnya efektif dan belum menunjukkan peningkatan yang berkelanjutan.

Kondisi ini memiliki keterkaitan erat dengan kinerja guru, khususnya terkait pelaksanaan tugas profesional pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Kualitas pembelajaran yang berada pada peringkat menengah bawah baik di tingkat provinsi maupun nasional memperlihatkan terhadap kinerja guru umumnya sudah berjalan, namun masih belum optimal dalam menciptakan suasana pembelajaran bermutu juga berdampak signifikan terhadap hasil capaian belajar siswa.

Dari sisi perencanaan pembelajaran, capaian ini bisa mencerminkan bahwa perencanaan yang disusun guru belum sepenuhnya inovatif dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan kebutuhan serta karakteristik peserta didik. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, kualitas interaksi guru dan siswa yang belum maksimal, keterbatasan variasi metode, serta pemanfaatan media pembelajaran yang belum optimal dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas pembelajaran. Sementara itu, pada aspek evaluasi pembelajaran, penilaian yang belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar perbaikan pembelajaran turut memengaruhi capaian kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Dengan demikian, data kualitas pembelajaran ini memperkuat temuan bahwa kinerja guru masih berada pada tingkat sedang dan memerlukan peningkatan secara sistematis. Optimalisasi kinerja guru melalui supervisi akademik yang berkelanjutan, penguatan kompetensi pedagogik, serta peningkatan motivasi kerja guru menjadi langkah strategis untuk memperbaiki mutu pembelajaran serta mendukung pencapaian terhadap tujuan pendidikan secara lebih optimal. Pendekatan pengembangan profesional berkelanjutan juga dianggap penting dalam meningkatkan efektivitas mengajar, kualitas pembelajaran, dan pencapaian hasil pendidikan melalui keterlibatan aktif guru dalam kegiatan pembinaan profesional (Asmare, 2025).

Kinerja guru tidak terbentuk secara instan atau berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendorong inovasi serta pengembangan profesional guru (Mu'imamah & Setiadi, 2026). Salah satu bentuk peran tersebut tercermin melalui pelaksanaan supervisi yang efektif, karena praktik supervisi yang sistematis dapat membantu guru meningkatkan kompetensi profesional serta memperkuat identitas profesionalnya dalam melaksanakan proses pembelajaran (Chaula, 2024). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam

meningkatkan efektivitas guru serta kualitas pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk guru, agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal (Wulaningrum et al., 2025).

Di samping itu, supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru. Supervisi memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru serta kualitas proses pembelajaran di sekolah. Melalui kegiatan pembinaan dan pendampingan yang sistematis, supervisi membantu guru mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan dalam praktik mengajar sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan (Siagian et al., 2025). Supervisi akademik merupakan upaya sistematis yang dilakukan oleh pimpinan sekolah atau pengawas sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kegiatan observasi, refleksi, serta pembinaan profesional (Syukri et al., 2023). Sujana dalam (Suryanto dan Kismiyanto, 2020) mengemukakan bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan penilaian dan pendampingan terhadap guru yang bertujuan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran.

Sayangnya, di banyak lembaga pendidikan supervisi akademik sering kali hanya menjadi rutinitas administratif yang tidak berdampak nyata pada pengembangan kompetensi profesional guru. (Mukni'ah et al., 2022) mengemukakan bahwa pelaksanaan supervisi pendidikan di berbagai jenjang pendidikan belum berjalan secara efektif sehingga keberadaannya belum dirasakan secara optimal oleh para pelaksana maupun pengelola pendidikan. Hal ini berakibat pada tidak optimalnya pembinaan tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar di kelas. Padahal melalui supervisi yang berkualitas, tenaga pendidik dapat memperoleh panduan, inspirasi, dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensinya.

Di samping supervisi akademik, faktor motivasi juga memainkan peran kunci dalam menentukan efektivitas kinerja seorang pengajar. Guru yang memiliki motivasi tinggi umumnya menampilkan dedikasi, antusiasme, dan tekad yang konsisten untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka secara berkelanjutan. Motivasi kerja berperan sebagai energi penggerak yang membuat seseorang bersedia bekerja dengan penuh semangat. Hal ini berhubungan erat dengan pandangan (Nurhayati, 2024) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mendukung orang lain untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan semangat, tekun, dan maksimal. Motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja, seperti dukungan kepemimpinan, tuntutan pekerjaan, serta sumber daya yang tersedia di sekolah, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kesejahteraan kerja guru (Granziera et al., 2026). Fenomena ini memperlihatkan bahwa semakin meningkat tingkat motivasi kerja seorang tenaga pendidik, maka dapat meningkat juga kualitas kinerjanya dalam hal proses pembelajaran di kelas. Sejalan dengan hal tersebut, kompetensi afektif-motivasional guru yang tercermin melalui antusiasme dalam mengajar dan refleksi terhadap praktik pembelajaran memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran serta keterlibatan kerja guru dalam profesinya (Kirschning et al., 2025). Lebih lanjut strategi motivasi yang diterapkan oleh guru dalam pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi belajar siswa serta perilaku belajar yang lebih aktif di

kelas (Bamuhiga & Kimambo, 2025). Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan, bahkan berperan sebagai variabel mediasi antara strategi manajemen sekolah dan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Habibi et al., 2025). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Layek & Koodamara, 2024).

Guru yang berkinerja optimal dapat dilihat dari kompetensinya dalam menyiapkan perencanaan pembelajaran yang komprehensif, melaksanakan kegiatan belajar-mengajar yang interaktif dan inovatif, serta mengevaluasi hasil belajar secara adil dengan fokus pada perkembangan peserta didik. Kondisi tersebut tertulis dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang menjelaskan terkait indikator kinerja seorang guru melibatkan perencanaan dalam pembelajaran, pelaksanaan dalam pembelajaran, penilaian hasil sebuah pembelajaran, juga pelaksanaan tugas tambahan yang relevan secara profesional. Apabila guru mendapat dukungan akademik yang kuat dari kepala sekolah, maka potensi peningkatan kinerja akan semakin besar.

Selanjutnya SMKS Al Ittihad Kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur merupakan sekolah menengah kejuruan swasta yang memiliki visi untuk mencetak lulusan yang beriman, berilmu, dan berdaya saing. Dalam upaya mencapai visi tersebut, peran kepala sekolah sangat menentukan. Di tengah tuntutan Kurikulum Merdeka dan perkembangan teknologi pendidikan, guru dituntut agar dapat melakukan peningkatan kinerja melalui mutu profesionalnya. Oleh sebab itu, dukungan kepala sekolah untuk mendorong peningkatan terhadap kinerja guru dengan tahapan pelaksanaan supervisi serta penguatan motivasi kerja terhadap guru menjadi sangat relevan untuk diteliti.

Untuk memperkuat urgensi penelitian ini, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui penyebaran kuesioner kepada guru di SMKS Al Ittihad Kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman awal terkait capaian kinerja guru dalam pelaksanaan tugas pembelajaran, yang dapat dipengaruhi oleh implementasi supervisi akademik dari pimpinan sekolah serta tingkat motivasi kerja mereka. Berikut rekapitulasi hasil kuesioner mengenai kinerja guru:

**Tabel 2.** Hasil Pra-Survei Kinerja Guru

<b>Dimensi</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Kurang</b>
<b>Perencanaan Pembelajaran</b>	33%	35%	32%
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>	29%	40%	30%
<b>Evaluasi Pembelajaran</b>	32%	37%	31%

Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja guru ditinjau dari tiga dimensi utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, menunjukkan variasi capaian pada kategori baik, cukup, dan kurang.

Pada dimensi perencanaan pembelajaran, sebanyak 33% guru berada pada tingkat kategori baik, 35% pada tingkat kategori cukup, dan 32% pada tingkat kategori kurang. Data ini memperlihatkan bahwa beberapa guru telah mampu menyusun perangkat pembelajaran secara baik, walaupun masih ada proporsi yang hampir seimbang antara guru yang ada pada tingkat kategori cukup dan kurang. Hal tersebut mengindikasikan mengenai kemampuan perencanaan pembelajaran belum merata dan masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam penyusunan tujuan, materi, dan perangkat ajar yang sesuai dengan kurikulum.

Pada dimensi pelaksanaan pembelajaran, hasil menunjukkan 29% guru berada pada tingkat kategori baik, 40% pada tingkat kategori cukup, dan 30% pada tingkat kategori kurang. Dominasi kategori cukup mengindikasikan bahwa pelaksanaan pembelajaran telah berjalan, namun belum sepenuhnya optimal. Guru pada umumnya telah melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai alur, tetapi masih terdapat kendala dalam variasi metode, pengelolaan kelas, serta pemanfaatan media pembelajaran secara maksimal.

Sementara itu, pada dimensi evaluasi pembelajaran, sebanyak 32% guru termasuk kategori baik, 37% kategori cukup, dan 31% kategori kurang. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat sebagian besar pendidikan ataupun guru sudah melaksanakan kegiatan evaluasi dalam pembelajaran, namun terdapat keterbatasan pada aspek penilaian hasil belajar, dan belum sepenuhnya memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar untuk perbaikan pembelajaran selanjutnya.

Secara keseluruhan, data tersebut menggambarkan bahwa kinerja guru cenderung berada pada kategori cukup, dengan persentase kategori baik dan kurang yang relatif seimbang. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah serta peningkatan motivasi kerja supaya kinerja guru, khususnya mengenai proses belajar dan pembelajaran bisa ditingkatkan secara lebih optimal.

**Tabel 3.** Hasil Pra-Survei Supervisi Akademik

<b>Dimensi</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Kurang</b>
<b>Perencanaan Supervisi</b>	29%	40%	30%
<b>Pelaksanaan Supervisi</b>	32%	36%	32%
<b>Evaluasi dan Tindak Lanjut Supervisi</b>	32%	37%	31%

Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Data menunjukkan bahwa supervisi akademik masih memiliki ruang untuk perbaikan. Pada dimensi perencanaan supervisi, sebesar 29% guru berada pada tingkat kategori baik, 40% tingkat kategori cukup, dan 30% tingkat kategori kurang. Kondisi serupa terlihat pada dimensi pelaksanaan supervisi, yaitu 32% tingkat kategori baik, 36% tingkat kategori cukup, dan 32% tingkat kategori kurang. Pada dimensi evaluasi dan tindak lanjut supervisi, persentase tingkat kategori baik mencapai 32%, tingkat kategori cukup 37%, dan tingkat kategori kurang 31%. Pola distribusi ini memperlihatkan bahwa beberapa guru menilai supervisi akademik berada pada tingkat kategori cukup serta masih meninggalkan proporsi signifikan pada kategori kurang.

Data tersebut memperlihatkan bahwa baik kinerja guru maupun supervisi akademik masih didominasi oleh kategori cukup, bahkan masih ada proporsi yang berada pada tingkat kategori kurang. Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan mendasar yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya terkait bagaimana proses implementasi supervisi oleh pimpinan lembaga pendidikan berpengaruh pada aspek kinerja guru. Oleh karena itu, lemahnya aspek supervisi masih menunjukkan persentase kategori cukup dan kurang yang begitu cukup besar, sehingga dapat menjadi salah satu faktor penghambat peningkatan kualitas kinerja guru.

**Tabel 4.** Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

<b>Dimensi</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Kurang</b>
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>	31%	39%	31%
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>	32%	39%	29%
<b>Kebutuhan Sosial</b>	40%	25%	35%
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>	38%	33%	29%
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>	33%	36%	31%

Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Pada variabel motivasi kerja, hasil studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru belum sepenuhnya optimal. Pada dimensi kebutuhan fisiologis, hanya 31% guru yang berada ditingkat kategori baik, sementara 39% berada ditingkat kategori cukup, serta 31% berada ditingkat kategori kurang. Pada dimensi kebutuhan rasa aman, kondisi serupa terlihat dengan 32% tingkat kategori baik, 39% tingkat kategori cukup, dan 29% tingkat kategori kurang. Sementara itu, pada dimensi kebutuhan sosial, sebesar 40% guru berada pada tingkat kategori baik, 25% tingkat kategori cukup, dan 35% tingkat kategori kurang. Pada dimensi kebutuhan penghargaan, terdapat 38% tingkat kategori baik, 33% tingkat kategori cukup, dan 29% tingkat kategori kurang. Adapun pada dimensi aktualisasi diri, 33% guru berada pada tingkat kategori baik, 36% tingkat kategori cukup, dan 31% tingkat kategori kurang. Kondisi ini memperlihatkan bahwa beberapa guru masih mempunyai motivasi kerja yang berada pada kategori cukup, bahkan kurang, sehingga dorongan untuk bekerja dengan semangat, tekun, dan maksimal terhadap kinerja guru belum menyentuh seluruh guru.

Dengan mempertimbangkan terhadap latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus terhadap analisis kinerja tenaga pendidik atau guru yang dapat dipengaruhi oleh peran supervisi akademik pimpinan lembaga pendidikan serta motivasi kerja di SMKS Al Ittihad Karangtengah Cianjur. Kajian ini diharapkan dapat menyajikan bukti empiris tentang tingkat pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru, sekaligus menjadi dasar perumusan strategi pengembangan profesional para pendidik.

## **METODE**

Penelitian ini didesain dengan menerapkan paradigma kuantitatif yang dikombinasikan dengan dua pendekatan utama, yakni deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif berfungsi untuk memotret dan mendeskripsikan karakteristik serta kondisi dari variabel-variabel yang diteliti, sementara pendekatan verifikatif digunakan untuk melakukan pengujian serta melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang sudah dijabarkan mengenai hubungan antar variabel tersebut. Berkaitan dengan penentuan sampel,

penelitian ini mengikutsertakan seluruh anggota populasi yang ada, ialah sejumlah 36 pendidik atau guru yang aktif di SMKS Al Ittihad Cianjur. Teknik dalam pengambilan sampel yaitu total sampling, di mana seluruh populasi dilibatkan sebagai responden tanpa melalui proses seleksi, dengan pertimbangan bahwa ukuran populasi yang terbatas memungkinkan untuk dilakukan penelitian secara menyeluruh guna mendapatkan gambaran yang komprehensif.

Guna memperoleh data primer yang diperlukan, instrumen penelitian berupa kuesioner melalui penyebaran secara daring (online) kepada semua responden. Kuesioner tersebut disusun dengan menggunakan skala pengukuran Likert (1-5) yang mengukur tingkat persetujuan atau kesesuaian responden terhadap setiap pernyataan. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner ini tidak dikembangkan sepenuhnya dari awal, melainkan diadaptasi dari instrumen-instrumen penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, sehingga diharapkan dapat menjamin relevansi dan ketepatan alat ukur dalam konteks penelitian saat ini. Tahap analisis data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Proses analisis diawali dengan pengujian kualitas instrumen, yang meliputi uji validitas untuk memastikan keakuratan alat ukur dan uji reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari kuesioner. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Dalam rangka interpretasi hasil analisis regresi, dilakukan uji statistik lebih lanjut. Uji t diterapkan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara simultan (bersama-sama). Selain itu, besaran kontribusi atau proporsi variasi dalam kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor dalam model diukur dan diinterpretasikan melalui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.577	16.672		-.874	.388
	supervisi_x1	.505	.085	.640	5.938	.000
	motivasi_x2	1.389	.359	.417	3.867	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_y

**Gambar 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Memperhatikan secara cermat terhadap keseluruhan output yang dihasilkan dari proses analisis regresi linear berganda, khususnya yang tercantum pada tabel Coefficients, memungkinkan kita untuk

melakukan ekstraksi dan interpretasi terhadap nilai-nilai koefisien yang menjadi inti dari model prediktif ini. Pada bagian tabel tersebut, dapat diamati bahwa koefisien regresi yang tidak terstandarisasi ( $b_1$ ) untuk variabel Supervisi Akademik tercatat sebesar 0,505. Nilai numerik ini mendapatkan penguatan signifikansi statistik yang sangat kuat, ditunjukkan oleh nilai probabilitas atau p-value (Sig.) yang menyertainya, yaitu 0,000. Apabila nilai signifikansi ini ditempatkan dalam konteks batas kritis yang lazim diterapkan dalam penelitian, yakni tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka terlihat dengan jelas bahwa 0,000 secara substansial lebih kecil daripada 0,05. Kondisi ini mengarah pada keputusan statistik yang tegas untuk menolak hipotesis nol, yang kemudian berimplikasi pada pernyataan bahwa koefisien regresi untuk variabel Supervisi Akademik adalah signifikan secara statistik. Signifikansi ini membawa makna substantif yang penting: Supervisi Akademik memang memiliki pengaruh yang nyata, riil, dan dapat diandalkan secara empiris terhadap Kinerja Guru. Lebih lanjut, dari sisi besaran pengaruh, koefisien sebesar 0,505 mengindikasikan arah hubungan yang positif. Secara praktis, hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan atau peningkatan sebesar satu satuan dalam skor atau kualitas Supervisi Akademik, dengan asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan, akan diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Guru sebesar 0,505 satuan.

Selanjutnya, analisis berlanjut kepada variabel independen kedua, yaitu Motivasi Kerja. Pada tabel yang sama, koefisien regresi yang tidak terstandarisasi ( $b_2$ ) untuk variabel ini teridentifikasi sebesar 1,389. Serupa dengan variabel sebelumnya, koefisien ini juga didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) yang sangat kuat, yaitu 0,000. Sebagai sebuah nilai probabilitas, 0,000 kembali jauh melampaui ambang batas ketat yang ditetapkan sebesar  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, dengan dasar statistik yang sama, koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja juga dinyatakan signifikan secara statistik. Pernyataan ini mengonfirmasi bahwa Motivasi Kerja bukanlah faktor yang dapat diabaikan, melainkan memiliki pengaruh yang signifikan dan berarti terhadap Kinerja Guru. Interpretasi terhadap besaran koefisiennya, yakni 1,389, mengungkapkan kekuatan pengaruh yang bahkan lebih besar. Koefisien ini mengisyaratkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki oleh guru dengan tetap mempertahankan asumsi ceteris paribus (faktor lain dianggap tetap) akan memberikan dampak peningkatan yang lebih substansial, yaitu sebesar 1,389 satuan, terhadap Kinerja Guru mereka. (Perlu diperhatikan: pada paragraf asli terdapat pengulangan klausa yang kurang tepat mengenai variabel Supervisi Akademik untuk koefisien Motivasi Kerja.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-14.577	16.672		-.874	.388
	supervisi_x1	.505	.085	.640	5.938	.000
	motivasi_x2	1.389	.359	.417	3.867	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_y

**Gambar 2.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Sumbe: Analisa Peneliti, 2026

Berdasarkan proses komputasi statistik yang dijalankan melalui analisis regresi linear berganda dan sebagaimana terpapar secara rinci pada tabel Coefficients yang telah disajikan sebelumnya, diperoleh dua nilai statistik uji-t hitung yang menjadi fondasi pengujian hipotesis secara parsial. Nilai-nilai tersebut merepresentasikan kekuatan pengaruh individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk variabel Supervisi Akademik (X1), nilai t-hitung yang dihasilkan adalah sebesar 5,938, sementara untuk variabel Motivasi Kerja (X2), nilai t-hitung yang tercatat adalah sebesar 3,867. Kedua angka ini merupakan titik awal yang krusial dalam prosedur pengambilan keputusan statistik.

Untuk mengevaluasi signifikansi dari kedua nilai t-hitung tersebut, diperlukan suatu nilai pembandingan kritis yang dikenal sebagai t-tabel. Penentuan nilai t-tabel ini dilakukan melalui serangkaian perhitungan standar yang memperhatikan parameter pengujian. Mengingat sifat pengujian yang tidak mengarahkan pada satu sisi prediksi tertentu, maka digunakan taraf signifikansi dua sisi (*two-tailed test*). Dengan menetapkan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05, maka nilai  $\alpha$  dibagi dua menjadi  $\alpha/2 = 0,025$  untuk setiap sisi distribusi. Selanjutnya, derajat kebebasan (*degrees of freedom/df*) dihitung berdasarkan ukuran sampel penelitian, yaitu dengan rumus  $df = n - k - 1$ , di mana  $n$  adalah jumlah responden (36 guru) dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Dalam konteks pengujian parsial ini, perhitungan sederhana  $df = n - 2 = 34$  digunakan. Dengan memasukkan parameter  $\alpha/2 = 0,025$  dan  $df = 34$  ke dalam tabel distribusi t-Stuart, diperoleh nilai t-tabel kritis sebesar 2,034.

Proses pengambilan keputusan hipotesis kemudian dilakukan dengan membandingkan masing-masing t-hitung dengan nilai t-tabel tunggal ini. Untuk variabel Supervisi Akademik (X1), perbandingan menunjukkan bahwa t-hitung (5,938) secara jelas dan nyata melampaui nilai t-tabel (2,034). Pola yang sama dan konsisten terlihat pada variabel Motivasi Kerja (X2), di mana t-hitung (3,867) juga lebih besar daripada nilai batas kritis yang sama, yaitu 2,034. Berdasarkan kaidah dasar statistik inferensial, jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak adanya pengaruh ditolak, dan sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Oleh karena itu, dari rangkaian analisis komparatif ini dapat ditarik sebuah kesimpulan yang tegas dan berdasar secara empiris. Baik variabel Supervisi Akademik (X1) maupun variabel Motivasi Kerja (X2) secara individual atau parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dengan kata lain, peningkatan pada masing-masing faktor tersebut tanpa melibatkan faktor lainnya secara statistik telah terbukti berkontribusi secara berarti terhadap peningkatan kinerja para guru di lokasi penelitian. Penerimaan hipotesis parsial ini memperkuat pemahaman bahwa setiap variabel independen berperan secara mandiri dan penting dalam kerangka upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15163.410	2	7581.705	26.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9350.146	33	283.338		
	Total	24513.556	35			

a. Dependent Variable: kinerja\_y  
b. Predictors: (Constant), motivasi\_x2, supervisi\_x1

**Gambar 3.** Hasil Uji Simultan (Uji F)  
Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Berdasarkan proses analisis statistik yang telah dijalankan melalui model regresi linear berganda, diperoleh sebuah nilai statistik uji-F yang sangat penting, yaitu sebesar 26,759. Nilai ini, yang dikenal sebagai F-hitung, merepresentasikan rasio dari varians yang dijelaskan oleh model regresi terhadap varians yang tidak dijelaskan, sehingga berfungsi sebagai alat uji untuk menentukan signifikansi pengaruh gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengevaluasi apakah nilai F-hitung ini bermakna secara statistik, diperlukan suatu nilai pembandingan kritis yang diturunkan dari tabel distribusi-F. Penentuan nilai F-tabel ini memerlukan parameter spesifik yang dihitung berdasarkan karakteristik model dan data penelitian. Parameter pertama adalah derajat kebebasan untuk pembilang (df1), yang setara dengan jumlah variabel bebas (k) dalam model, dalam penelitian ini berjumlah 2 (Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja). Parameter kedua adalah derajat kebebasan untuk penyebut (df2), yang dihitung dengan rumus  $n - k - 1$ , di mana n adalah ukuran sampel (36 guru). Dengan demikian, perhitungannya adalah  $36 - 2 - 1$ , yang menghasilkan  $df2 = 33$ . Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang telah ditetapkan sebelumnya sebesar 0,05, serta memasukkan kedua nilai derajat kebebasan ( $df1=2$ ,  $df2=33$ ) ke dalam tabel distribusi-F, diperoleh nilai F-tabel kritis sebesar 3,28.

Tahap krusial selanjutnya adalah melakukan perbandingan antara nilai statistik yang dihitung dari data (F-hitung) dengan nilai kritis dari tabel (F-tabel). Hasil perbandingan ini menunjukkan dengan sangat jelas bahwa nilai F-hitung (26,759) jauh melampaui nilai F-tabel (3,28). Konfirmasi tambahan yang tak kalah pentingnya adalah nilai signifikansi (Sig.) yang menyertai uji-F ini, yang tercatat sebesar 0,000—suatu angka yang secara definitif lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 yang telah ditetapkan. Konvergensi dari dua bukti statistik ini, yaitu  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dan  $\text{Sig.} < 0,05$ , membawa implikasi keputusan yang tegas dalam kerangka pengujian hipotesis: hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak adanya pengaruh secara simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen ditolak, dan sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima.

Oleh karena itu, dari serangkaian analisis komparatif dan keputusan statistik di atas, dapat ditarik kesimpulan yang sah dan berdasar secara empiris. Terdapat pengaruh yang bersifat positif dan signifikan secara simultan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di lingkungan SMKS Al Ittihad Cianjur. Kesimpulan ini mengandung makna substantif yang mendalam bagi pengelolaan pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru bukanlah hasil dari faktor tunggal yang diisolasi, melainkan produk sinergis dari intervensi eksternal dan dorongan internal yang bekerja

secara beriringan. Dengan kata lain, upaya kolektif untuk memperbaiki kualitas supervisi akademik yang dilaksanakan oleh pimpinan sekolah secara bersamaan dengan upaya membangkitkan dan memelihara motivasi kerja guru yang tinggi, terbukti secara statistik mampu mendorong peningkatan kinerja para pendidik secara nyata dan terukur. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam kebijakan pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.429	19.991
a. Predictors: (Constant), supervisi_x1				

**Gambar 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Supervisi Akademik

Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil komputasi statistik yang ditampilkan dalam output pengolahan data melalui program SPSS, dapat diidentifikasi nilai koefisien determinasi yang tercantum dalam tabel Model Summary, yaitu sebesar 0,446. Angka ini secara matematis merepresentasikan proporsi variasi atau keragaman dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan secara linier oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Dalam konteks analisis pengaruh parsial yang sedang dikaji, nilai R Square sebesar 0,446 ini memberikan interpretasi substantif bahwa besaran pengaruh dari variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) secara individual terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) adalah sebesar 44,6%. Dengan kata lain, hampir setengah (44,6%) dari fluktuasi atau perbedaan tingkat kinerja yang diamati di antara para guru, dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam kualitas dan intensitas supervisi akademik yang mereka terima. Adapun sisa proporsi yang cukup signifikan, yaitu sebesar 55,4%, mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja guru justru disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi parsial ini. Faktor-faktor eksternal tersebut, yang berada di luar cakupan penelitian, dapat mencakup elemen-elemen seperti dinamika kepemimpinan kepala sekolah secara keseluruhan, kondisi sarana dan prasarana pembelajaran, budaya organisasi sekolah, latar belakang kompetensi personal guru, atau variabel-variabel lain yang memiliki potensi kontribusi terhadap kinerja namun tidak diukur dalam studi ini. Dengan demikian, meskipun Supervisi Akademik memberikan kontribusi yang cukup penting, keberadaan pengaruh dominan dari faktor-faktor eksternal lainnya menegaskan kompleksitas fenomena kinerja guru dan perlunya pendekatan multivariat yang lebih komprehensif untuk memahami determinannya secara utuh.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 <sup>a</sup>	.211	.188	23.850
a. Predictors: (Constant), motivasi_x2				

**Gambar 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Berdasarkan ringkasan hasil pengolahan data statistik yang disajikan dalam output program SPSS sebagaimana terlihat pada tabel di atas, diperoleh informasi kuantitatif mengenai kekuatan hubungan linier antara variabel yang diteliti. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan dari model analisis

regresi adalah sebesar 0,211. Secara proporsional, angka ini setara dengan 21,1%. Dalam kerangka analisis statistik, angka tersebut menginterpretasikan besarnya sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara mandiri terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 21,1%. Implikasinya, fluktuasi atau perbedaan dalam tingkat kinerja guru dapat dijelaskan oleh perbedaan tingkat motivasi kerja mereka sebesar porsi tersebut.

Namun, di sisi lain, proporsi yang jauh lebih besar, yaitu sebesar 78,9%, menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja guru justru ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Faktor-faktor eksternal tersebut berada di luar ruang lingkup variabel Motivasi Kerja yang sedang diuji, dan dapat mencakup beragam elemen seperti kualitas supervisi akademik, iklim organisasi sekolah, ketersediaan fasilitas pendukung, kebijakan pendidikan, atau bahkan aspek-aspek personal guru lainnya yang tidak diukur. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dan dapat diukur, temuan ini sekaligus menggarisbawahi kompleksitas determinan kinerja guru yang melibatkan interaksi banyak variabel, di mana motivasi internal hanyalah salah satu bagian dari keseluruhan mosaik faktor yang saling berkaitan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.619	.595	16.833
a. Predictors: (Constant), motivasi_x2, supervisi_x1				

**Gambar 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja  
Sumber: Analisa Peneliti, 2026

Berdasarkan ringkasan model statistik yang dihasilkan dari pengolahan data melalui perangkat lunak SPSS sebagaimana terpapar pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square yang diperoleh adalah 0,619. Secara persentase, angka ini merepresentasikan 61,9%. Dalam analisis regresi berganda, koefisien determinasi berfungsi sebagai indikator kuantitatif yang mengukur proporsi total variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan secara linier oleh kombinasi variabel-variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, nilai R Square sebesar 0,619 ini memberikan interpretasi yang jelas dan tegas bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 61,9%. Dengan kata lain, lebih dari enam puluh persen dari keragaman atau perbedaan tingkat kinerja yang diamati di antara para guru dapat diterangkan secara statistik oleh variasi dalam kualitas supervisi akademik yang mereka terima dan tingkat motivasi kerja yang mereka miliki.

Sementara itu sisa variasi sebesar 38,1% mengindikasikan bahwa masih terdapat bagian yang signifikan dari fluktuasi kinerja guru yang disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Variabel-variabel lain tersebut, yang tidak diikutsertakan dalam studi, dapat mencakup spektrum yang luas, seperti kompetensi profesional awal guru, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya

kolaborasi antar rekan sejawat, ketersediaan dan kecukupan sarana prasarana pembelajaran, dukungan sistemik dari kebijakan pendidikan, atau bahkan faktor-faktor personal non-kerja. Dengan demikian, meskipun supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terbukti menjadi determinan utama yang menjelaskan sebagian besar varians kinerja, temuan ini sekaligus mengakui dan mengafirmasi kompleksitas realitas di lapangan, di mana peningkatan kinerja guru merupakan hasil dari interaksi multidimensi antara berbagai faktor internal dan eksternal, baik yang terukur maupun yang belum terjangkau dalam cakupan penelitian saat ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji statistik *t* menghasilkan temuan yang mengkonfirmasi yaitu supervisi akademik mempunyai adanya pengaruh yang begitu signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Bukti statistik yang mendukung pernyataan tersebut adalah jelas terlihat pada sebuah nilai *t*-hitung mencapai 5,938, suatu angka yang secara jelas melampaui nilai *t*-tabel sebesar 2,034. Lebih lanjut, tingkat signifikansi (*sig.*) Dengan perolerahn sebesar 0,000, jauh di bawah angbang batas kritis yang ditetapkan sebesar 0,05. Konvergensi bukti statistik ini secara definitif menyebabkan hipotesis pertama pada penelitian ini, yang menyatakan terdapat pengaruh positif juga signifikan supervisi akademik pada kinerja guru dapat diterima.

Interpretasi praktis dari pengaruh ini dapat diamati dari tingkat koefisien regresi (*b*) bernilai sebesar 0,505. Angkat tersebut mengindikasikan adalah setiap terjadi sebuah peningkatan satu satuan pada kualitas pelaksanaan supervisi akademik, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,505 satuan, dengan mengasumsikan variabel-variabel lain dalam model berada dalam keadaan konstan.

Temuan empiris ini selaras dengan landasan konseptual yang dijelaskan dalam kajian pustaka, di mana supervisi akademik dipahami bukan semata sebagai aktivitas pengawasan, tetapi sebagai bentuk proses suatu pembinaan profesional mempunyai sifat sistematis juga berkelanjutan. Sebagaimana diungkapkan oleh (Sawada, 2025), esensi supervisi akademik terletak pada pemberian layanan bantuan kepada guru oleh supervisor atau kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan serta pengelolaan pembelajaran, memberikan bantuan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi, serta membimbing guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas pengajarannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Widatin et al., 2025) membuktikan secara kuantitatif bahwa ketika kepala sekolah menjalankan peran fasilitatif secara efektif, dengan mengedepankan prinsip kemitraan kolaboratif yang pada hakikatnya memosisikan supervisi sebagai upaya kolegal untuk menyelidiki praktik pembelajaran secara bersama dan memberikan bantuan profesionaln maka peningkatan yang nyata dalam kualitas kerja guru dapat diwujudkan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa supervisi coaching diterapkan secara terstruktur dengan prinsip kemitraan yang setara, dialog kreatif, serta pemberdayaan guru yang mendorong refleksi mendalam dan kemandirian profesional. Proses supervisi ini menciptakan suasana kolaboratif yang mendukung inovasi dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

Mekanisme peningkatan kinerja ini terjadi karena supervisi yang efektif memberikan dukungan langsung kepada guru dalam seluruh siklus proses pembelajaran, dapat dimulai dari beberapa tahap seperti perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasi. Sejalan dengan salah satu tujuan supervisi yakni membantu guru dalam mendiagnosis kesulitan-kesulitan pembelajaran, supervisi akademik yang berkualitas membekali para pendidik dengan kemampuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan merancang solusi pembelajaran yang lebih tepat sasaran, yang pada gilirannya termanifestasi dalam peningkatan kinerja mereka.

Konsistensi dan validitas temuan ini semakin diperkuat oleh keselarasan dengan sejumlah hasil penelitian empiris sebelumnya. Kajian-kajian yang dilakukan oleh (Gadriaman, 2024), (Sumarno et al., 2023), (Asmawati, 2020), serta (Novebri & Lubis, 2022) secara kolektif menemukan temuan terdapat pengaruh positif juga signifikan mengenai supervisi akademik yang dilaksanakan oleh pimpinan lembaga pendidikan ataupun kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kesamaan arah temuan dari berbagai studi ini tidak hanya memperkuat kesimpulan penelitian saat ini, tetapi juga menegaskan posisi supervisi akademik sebagai faktor krusial yang tidak dapat diabaikan dalam setiap upaya sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui perbaikan kinerja tenaga pendidik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari pengujian parsial untuk variabel independen berupa motivasi kerja juga menghasilkan bukti yang kuat mengenai adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut diketahui oleh nilai t-hitung untuk variabel independen berupa motivasi kerja sebesar 3,867, yang kembali melampaui nilai t-tabel (2,034), didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Hasil dari bukti statistik tersebut, bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa variabel independen motivasi kerja mempunyai pengaruh cukup positif juga signifikan pada kinerja guru, dinyatakan dapat diterima.

Besarnya pengaruh ini tercermin dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,389. Implikasi dari angka ini adalah bahwa apabila adanya peningkatan nilai satu satuan pada tingkat motivasi kerja yang dimiliki guru, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka sebesar 1,389 satuan, suatu angka yang menunjukkan kekuatan pengaruh yang cukup substansial.

Temuan ini memberikan pembenaran empiris terhadap teori-teori organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang menempatkan motivasi sebagai penggerak utama (*prime mover*) bagi kinerja individu dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh (Lopez & Arida, 2025) dalam studi mereka tentang faktor-faktor yang mempengaruhi performa akademik mahasiswa, kepercayaan diri dalam pemecahan masalah, motivasi intrinsik, dan fondasi yang kuat dalam pengetahuan prasyarat terbukti menjadi prediktor utama keberhasilan akademik. Temuan ini menggarisbawahi bahwa motivasi, khususnya yang tumbuh dari dalam diri (intrinsik), merupakan unsur esensial yang memiliki peran sentral dalam menghadirkan keberhasilan pada setiap usaha ataupun karya seseorang, termasuk dalam konteks pencapaian pendidikan. Seorang guru yang mempunyai sebuah motivasi kerja dengan

tingkat level yang tinggi akan mempunyai sebuah dorongan internal (*internal drive*) yang kuat, yang memanifestasikan diri dalam bentuk semangat kerja yang lebih gigih, kreativitas dalam menyelesaikan tugas, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar.

Secara lebih operasional, motivasi kerja dengan tingkat level yang tinggi akan mempunyai dorongan kepada guru untuk memenuhi berbagai indikator motivasi, dari munculnya daya pendorong dan kemauan, hingga kerelaan, tanggung jawab, dan kesadaran akan kewajiban. Guru yang termotivasi tidak sekadar menyelesaikan tugas pokoknya secara administratif, tetapi juga secara proaktif berinisiatif untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya, menciptakan inovasi-inovasi dalam metode pembelajaran, dan menunjukkan komitmen yang mendalam terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan tujuan pemberian sebuah motivasi kerja yang diantaranya mempunyai tujuan untuk melakukan peningkatan produktivitas kerja (Layek & Koodamara, 2024), mendorong munculnya kreativitas dan inovasi, serta memperkuat rasa tanggung jawab seorang pegawai.

Validitas temuan ini juga didukung oleh konfirmasi dari penelitian-penelitian terdahulu. (Moulina, 2022), (Muhammad, 2021), dan (Astuti et al., 2024) dalam kajiannya masing-masing menemukan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan penegasan bahwa upaya peningkatan kinerja guru harus bersifat holistik, tidak hanya bergantung pada intervensi eksternal seperti supervisi, tetapi juga dengan secara serius memperhatikan dan memupuk faktor pendorong internal yang bersumber dari dalam diri setiap guru.

### **Pengaruh Bersama (Simultan) Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Pengujian secara simultan dengan menggunakan uji statistik F menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa variabel supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai F-hitung yang diperoleh adalah 26,759, suatu angka yang jauh melampaui nilai F-tabel sebesar 3,28, dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKS Al Ittihad Cianjur dapat dinyatakan diterima.

Temuan ini mengandung implikasi strategis yang penting, yakni bahwa pendekatan paling efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui strategi yang komprehensif dan terintegrasi, dengan secara simultan memperhatikan dan memperkuat aspek pembinaan eksternal (berupa supervisi akademik) dan aspek pendorong internal (berupa motivasi kerja). Dalam dinamika kerjanya, supervisi akademik berfungsi memberikan arahan, bimbingan teknis, dan standar kinerja yang jelas kepada guru. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai sumber energi, kemauan, dan ketekunan dari dalam diri guru untuk menjalankan arahan tersebut dengan sebaik-baiknya dan penuh inisiatif. Kedua variabel ini bersifat sinergis dan saling melengkapi; supervisi yang berkualitas namun tidak diimbangi dengan motivasi guru yang memadai berpotensi tidak mencapai hasil yang optimal, sebagaimana motivasi tinggi tanpa bimbingan dan arahan yang jelas dapat menyebabkan energi tersebut tidak tersalurkan secara produktif.

Besarnya kontribusi gabungan kedua variabel ini terhadap variasi kinerja guru diukur melalui koefisien determinasi (R Square). Berdasarkan hasil analisis, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,619. Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 61,9% dari fluktuasi atau variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh pengaruh kombinasi dari variabel supervisi akademik dan motivasi kerja. Kontribusi yang mencapai lebih dari separuh ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran yang sangat substansial dan menentukan dalam membentuk tingkat kinerja para pendidik.

Di sisi lain, sisa sebesar 38,1% dari variasi kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar lingkup model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup kompetensi pedagogik awal guru, tingkat disiplin kerja, budaya dan iklim organisasi sekolah, ketersediaan serta kualitas sarana dan prasarana pendukung, atau gaya kepemimpinan kepala sekolah secara lebih luas. Keberadaan proporsi pengaruh dari faktor lain ini menunjukkan bahwa meskipun supervisi dan motivasi merupakan determinan yang sangat kuat, upaya penciptaan kondisi yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru tetap memerlukan perhatian terhadap variabel-variabel pendukung lainnya.

Secara keseluruhan, temuan simultan ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moulina, 2022) dan (Muhammad, 2021), yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan dari supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dari perspektif teori manajemen pendidikan, hasil ini memperkuat pandangan yang dikemukakan oleh (Aisyah & Wiranata, 2024) bahwa esensi manajemen pendidikan adalah proses pengelolaan berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia yang melibatkan dan mengintegrasikan berbagai fungsi seperti pengarahan (*directing*) dan penggerakan (*motivating*) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat dikemukakan temuan utama penelitian ini yang menyoroti pengaruh dari dua variabel independen terhadap kinerja guru. Pertama, Supervisi Akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terbukti memberikan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja para guru. Pembuktian statistik atas pengaruh parsial ini ditunjukkan melalui nilai uji-t hitung sebesar 5,938, yang jauh melampaui nilai t-tabel sebesar 2,034, serta didukung oleh tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses supervisi akademik yang terencana dengan baik, dilaksanakan secara efektif di kelas, dan diikuti dengan evaluasi serta tindak lanjut yang konstruktif, memiliki korelasi langsung dan kuat dengan peningkatan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kedua, Motivasi Kerja internal yang dimiliki oleh guru juga memberikan kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja mereka. Hasil pengujian parsial kembali menunjukkan signifikansi yang kuat, dengan nilai t-hitung sebesar 3,867 (lebih besar dari t-tabel 2,034) dan signifikansi 0,000. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa guru-guru yang memiliki dorongan motivasi yang tinggi, khususnya dalam memenuhi spektrum kebutuhan mulai dari dasar seperti fisiologis dan rasa aman, hingga kebutuhan

sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, secara konsisten menunjukkan tingkat komitmen, kreativitas, dan produktivitas kerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya terefleksi dalam kinerja yang unggul.

Lebih lanjut, ketika kedua faktor tersebut yaitu Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja dipertimbangkan secara bersama-sama dalam sebuah model, keduanya secara simultan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variasi kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji F, di mana nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 26,759 secara nyata lebih besar dari F-tabel (3,28) dengan signifikansi 0,000. Besarnya kontribusi gabungan kedua variabel ini dijelaskan melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,619. Angka ini mengungkapkan bahwa sekitar 61,9% dari fluktuasi atau variasi dalam kinerja guru di lingkungan penelitian dapat diterangkan oleh interaksi dan pengaruh dari kualitas supervisi akademik dan tingkat motivasi kerja mereka. Sisa persentase sebesar 38,1% mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar lingkup model penelitian ini, seperti budaya sekolah, fasilitas pendukung, atau kebijakan pendidikan, yang juga turut memengaruhi tingkat kinerja guru.

## SARAN

Disarankan kepada kepala sekolah dan pimpinan yayasan untuk meningkatkan kualitas supervisi akademik dengan pendekatan yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada pembinaan melalui pemberian umpan balik yang konstruktif serta pendampingan berkelanjutan kepada guru, sekaligus memperkuat motivasi kerja guru melalui peningkatan kesejahteraan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian apresiasi, serta kesempatan pengembangan profesional seperti pelatihan atau workshop, disertai mekanisme tindak lanjut supervisi yang jelas agar hasilnya dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi guru. Bagi guru, diharapkan dapat memanfaatkan kegiatan supervisi sebagai sarana pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional dengan bersikap terbuka terhadap masukan, melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran, serta terus menjaga motivasi intrinsik melalui pengembangan diri dan kolaborasi dengan rekan sejawat. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru seperti disiplin kerja, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan dukungan sarana prasarana, menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman guru secara lebih mendalam, serta memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah, S., & Wiranata, R. (2024). *Dasar-dasar manajemen: Teori dan praktik dalam organisasi dan pendidikan*. Klaten: PT Nas Media Indonesia.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen kinerja guru: Melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Asmawati, E. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).  
<https://doi.org/10.35706/muntazam.v1i1.4016>
- Asmare, M. A. (2025). *Teachers' experiences of continuous professional development: Implications for policy and practice*. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101514.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101514>

- Astuti, N. D., dkk. (2024). Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 3443–3448. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1054>
- Bamuhiga, B. E., & Kimambo, G. E. (2025). The impact of teachers' motivational strategies on enhancing pupils' motivation to learn English in Tanzania. *Quality Assurance in Education*, 33(3), 410–426. <https://doi.org/10.1108/QAE-07-2024-0133>
- Chaudhary, P., & Singh, R. K. (2024). Quality of teaching & learning in higher education: A bibliometric review & future research agenda. *On the Horizon*, 32(4), 149–158. <https://doi.org/10.1108/OTH-06-2023-0025>
- Chaula, L. (2024). Measure for clinical supervision practices as factors of predictive indicators of teachers' professional identity development in Tanzania. *Heliyon*, 10, e25768. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25768>
- Chen, Z., Ren, D., Wang, Z., Gao, L., Shi, Y., Liu, H., & Yang, T. (2025). Enhancing student academic performance in middle school classrooms by fostering engagement motivation through intelligent assessment of teacher praise emotional intensity. *Learning and Instruction*. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2025.102185>
- Dewi Moulina. (2022). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(2). <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Gadriaman. (2024). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Educatio: Jurnal Pendidikan*, 10(1), 207–212. <https://doi.org/10.31949/educatio.v10i1.7414>
- Granziera, H., Collie, R. J., & Slemp, G. R. (2026). Teachers' work motivation: An examination of predictors and outcomes through the lens of job demands-resources theory. *Teaching and Teacher Education*, 170, 105290. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105290>
- Habibi, A., Attar, R. W., Zhao, Q., Wijaya, T. T., Hendra, R., Alharmali, T. M., & Alhazmi, A. H. (2025). Validating the determinants of teachers' performance in vocational education: Indonesian perspectives. *Acta Psychologica*. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105332>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Dasar manajemen*. Malang: Ahlimedia Press.
- Kirschning, H., Bernholt, A., Kauper, T., Möller, J., & Zimmermann, F. (2025). Navigate the start: Affective-motivational competence drives beginning teachers' instructional quality and occupational well-being. *Teaching and Teacher Education*, 168, 105217. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105217>
- Lapidot-Lefler, N., & Israeli, R. (2024). Quality education through teacher–student relationships: Implementing social-emotional learning in teacher development. *Quality Assurance in Education*, 32(3), 401–415. <https://doi.org/10.1108/QAE-12-2023-0217>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lopez, E. C., & Arida, D. P. R. (2025). Understanding the factors influencing undergraduate performance in chemical engineering thermodynamics. *Education for Chemical Engineers*, 52, 37-50. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2025.05.001>
- Masrum. (2021). *Kinerja guru profesional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mayasari, E. (2021). Principal leadership in improving teacher performance: Systematic literature review. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 1(2), 51–56. <https://doi.org/10.24042/jaiem.v1i2.11497>
- Muhammad. (2021). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar lingkup UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*.
- Mukni'ah, dkk. (2022). *Supervisi pendidikan: Sebuah inovasi pengembangan profesionalisme guru*. Lumajang: Klik Media.
- Mu'imamah, R. S. P., & Setiadi, B. R. (2026). Transformational leadership to improve teacher performance in vocational education: A systematic review. *Journal of Education Method and Learning Strategy*, 4(1), 91–100. <https://doi.org/10.59653/jemls.v4i01.2088>
- Novebri, & Lubis, N. (2022). Pengaruh supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(3), 186–193.
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi kerja*. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia.

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- Sawada, T. (2025). Unpacking Japan's teacher professional development support documents: Strongly framed insights or lacking depth? *Teaching and Teacher Education*, 155, 104429. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104429>
- Siagian, A. A., Sitorus, F., & Tambunan, S. W. G. (2025). Educational supervision: Models, approaches, and techniques in enhancing teacher professionalism and learning quality. *International Journal of Educational Practice and Policy*, 3(1), 35–42. <https://doi.org/10.61220/ijepp.v3i1.0261>
- Sumarno, dkk. (2023). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.24127/poace.v3i1.3435>
- Suryanto, & Kismiyanto. (2020). Pengaruh supervisi akademik, budaya sekolah, dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Ma'arif 9 Kebumen. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.33507/ar-rihlah.v5i1.201>
- Syukri, M. Z., Viona, E., & Utama, H. B. (2023). *The impact of academic supervision on teacher's professionalism in improving educational quality*. PPSDP International Journal of Education, 2(1), 1–10.
- Widatin, T., Roemintoyo, & Sukarno. (2025). Case study on the academic supervision of school teachers utilizing coaching techniques to sustain learning quality in elementary education. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 9(3), 602-612. <https://doi.org/10.23887/jere.v9i3.97010>
- Wulaningrum, L. P., Muhimmah, H. A., & Hariyati, N. (2025). Principal management and its impact on teacher performance in elementary school learning: Systematic literature review. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(3), 630–639. <https://doi.org/10.56916/jirpe.v4i3.1409>