

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SEKECAMATAN
TAMALATEA KABUPATEN JENEPONTO**

Trisnawati H¹, Abdul Saman², Hasan³

Program Studi Adminstrasi Pendidikan, Universitas Negeri Makassar¹

Program Studi Adminstrasi Pendidikan, Universitas Negeri Makassar²

Program Studi Adminstrasi Pendidikan, Universitas Negeri Makassar³

¹trisnahasyim@gmail.com, ²abdulsaman@unm.ac.id, ³hasan@unm.ac.id

ABSTRACT

This research aims to (1) provide an overview of the school principal's academic supervision in Public Junior High Schools in Tamalatea District; (2) provide an overview of teachers' work motivation in Public Junior High Schools in Tamalatea District; (3) provide an overview of teachers' performance in Public Junior High Schools in Tamalatea District; (4) analyze the influence of the school principal's academic supervision on the performance of teachers in Public Junior High Schools in Tamalatea District; (5) analyze the influence of work motivation on the performance of teachers in Public Junior High Schools in Tamalatea District; (6) analyze the combined influence of academic supervision and work motivation on the performance of teachers in Public Junior High Schools in Tamalatea District. This research employs a quantitative method with a correlational research design. The study was conducted at five schools in Tamalatea District, Jeneponto Regency, namely UPT SMP Negeri 1 Tamalatea, UPT SMP Negeri 2, UPT SMP Negeri 3, UPT SMP Negeri 4 Tamalatea, and UPT SMP Negeri 5. The results show that: The school principal's academic supervision in Public Junior High Schools in Tamalatea District is rated very good by teachers and has a positive impact on their performance. Teachers' work motivation is also high, with slight variation, indicating a supportive professional development environment. Teachers' performance is in the good category, although some teachers are in the moderate and low categories. Academic supervision and work motivation play a significant role in improving the quality of teachers' performance. Academic supervision contributes 29.2% to teachers' performance, while work motivation contributes 47.9%. Multiple regression analysis shows that academic supervision and work motivation together have a significant influence of 49.7% on teachers' performance.

Keywords: school principal's academic supervision, work motivation, teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk memberikan gambaran supervisi akademik ;kepala sekolah di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea; (2) Untuk memberikan gambaran motivasi kerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea; (3) Untuk

memberikan gambaran kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea; (4) menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea; (5) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea; (6) Untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea.. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian korelasional. Penelitian ini dilakukan pada 5 sekolah pada Sekecamatan Tamlatea Kabupaten jeneponto, diantaranya UPT SMP Negeri 1 Tamalatea, UPT SMP Negeri 2, UPT SMP Negeri 3. UPT SMP Negeri 4 Tamalatea dan sekolah UPT SMP Negeri 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea dinilai sangat baik oleh para guru dan memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Motivasi kerja guru juga tinggi, dengan variasi yang kecil, menunjukkan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional. Kinerja guru secara umum berada dalam kategori baik, meskipun beberapa guru masih berada dalam kategori sedang dan rendah. Supervisi akademik dan motivasi kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Supervisi akademik memberikan kontribusi sebesar 29.2% terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 47.9%. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan sebesar 49.7% terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru*

A. Pendahuluan

Supervisi akademik adalah suatu proses sistematis yang dilakukan dalam lembaga pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran (Utama, 2020). Supervisi ini melibatkan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membimbing, mendukung, dan mengevaluasi kinerja guru dalam peran profesional mereka. Tujuan utama dari supervisi akademik adalah memastikan bahwa praktik pengajaran sesuai dengan

standar dan kurikulum yang telah ditetapkan, sehingga dapat tercipta lingkungan belajar yang efektif dan kondusif bagi murid (Zahriani dkk, 2022).

Dalam konteks sistem pendidikan, supervisi akademik memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Proses supervisi tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja guru, tetapi juga pada pengembangan profesional mereka. Melalui supervisi, guru diberikan

umpan balik yang konstruktif, pelatihan, dan bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar. Dengan demikian, supervisi akademik berperan sebagai alat untuk mencapai keunggulan pendidikan dengan cara memastikan bahwa setiap guru dapat memberikan yang terbaik bagi murid mereka (Kusnita, 2023).

Peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik sangat krusial dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan produktif. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memimpin proses supervisi, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru, serta memastikan bahwa strategi pengajaran yang diterapkan efektif dan relevan dengan kebutuhan murid. Kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan supervisi akademik dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja keseluruhan sekolah, termasuk peningkatan prestasi murid, perbaikan metode pengajaran, dan peningkatan motivasi serta komitmen guru dalam menjalankan tugas mereka (Saman & Hasanah, 2024).

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki

motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, menunjukkan dedikasi yang tinggi dan berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan dari kepala sekolah, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang untuk pengembangan profesional. Dalam konteks supervisi akademik, kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun dan memelihara motivasi kerja guru. Dengan memberikan umpan balik yang positif, menawarkan penghargaan, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka dalam mengajar (Mansir, 2020).

Kinerja guru di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ardila & Rigianti (2023) menemukan bahwa guru masih mengalami kesulitan untuk mengaplikasikan teknologi dan informasi di era globalisasi, dan juga masih sulit untuk mengatur kelas dengan kemampuan siswa yang berbeda-beda atau heterogen.

Meskipun telah banyak upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk keterbatasan dalam sumber daya, akses terhadap pelatihan yang memadai, serta tekanan untuk memenuhi standar kurikulum yang semakin kompleks (Rizki dkk, 2022). Dalam konteks pendidikan menengah, guru seringkali dihadapkan pada tantangan untuk menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan murid yang beragam, sekaligus mengelola beban kerja yang semakin meningkat.

Kinerja guru di Indonesia juga masih terbukti rendah. Data yang ditunjukkan dalam penelitian Irmawan (2022), masih ada beberapa provinsi di Indonesia yang menunjukkan kinerja guru dalam golongan rendah. Uji kompetensi awal dilakukan untuk mengukur kompetensi guru sebelum memperoleh sertifikasi, dengan hasil rata-rata nasional sebesar 42,25 pada skala 0-100. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi guru secara nasional sangat rendah, di bawah angka ideal 50. Nilai tertinggi yang dicapai adalah 97,0 dan nilai terendah adalah 1,0, dengan sekitar 80-90 ribu orang berada dalam interval nilai 35-

40. Berdasarkan distribusi provinsi, terdapat 8 provinsi yang memperoleh nilai di atas rata-rata nasional, yaitu DIY (50,1), DKI (49,2), Bali (47,1), Jateng (45,2), Jabar (44,0), Kepri (43,8), dan Sumbar (42,7). Sementara itu, provinsi Maluku (34,5), Maluku Utara (34,8), dan Kalimantan Barat (35,4) memiliki nilai terendah.

Sedangkan dari hasil uji kompetensi guru (UKG) secara online setelah memperoleh sertifikat profesional, nilai rata-rata nasional adalah 45,82 pada skala 0-100, yang masih rendah di bawah angka ideal 50. Nilai tertinggi adalah 96,25 dan nilai terendah adalah 0,0, dengan sekitar 60-70 ribu orang berada dalam interval nilai 42-43. Berdasarkan distribusi provinsi, hanya 7 provinsi yang memperoleh nilai di atas rata-rata nasional, yaitu DIY (53,60), Jateng (50,41), Babel (48,25), DKI (47,93), Jatim (47,89), Sumbar (47,21), dan Jabar (46,81). Provinsi lainnya memperoleh nilai di bawah rata-rata nasional 45,82, dengan provinsi Maluku Utara (38,02), Aceh (38,88), dan Maluku (40,00) sebagai tiga daerah dengan nilai terendah.

Di kabupaten seperti Jeneponto, yang sebagian besar sekolahnya berada di kawasan pedesaan,

tantangan rendahnya kinerja guru ini semakin diperparah oleh keterbatasan akses terhadap fasilitas pendidikan yang memadai. Guru-guru SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea, misalnya, harus berhadapan dengan berbagai kesulitan seperti keterbatasan infrastruktur, kurangnya akses terhadap teknologi pendidikan, serta jarak yang jauh dari pusat pelatihan profesional. Kondisi geografis yang seringkali menghambat guru untuk mendapatkan pembaruan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengajar secara efektif.

Selain itu, masalah kesejahteraan guru di daerah juga menjadi isu penting yang mempengaruhi kinerja mereka (Indriyani dkk, 2020). Gaji yang relatif rendah, kurangnya insentif, serta minimnya dukungan dari pemerintah setempat membuat motivasi guru dalam mengajar menurun (Mansir, 2020). Hal ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah tersebut.

Kondisi ini mencerminkan perlunya pendekatan yang lebih holistik dalam menangani isu kinerja

guru. Supervisi akademik yang efektif dari kepala sekolah menjadi sangat penting untuk memberikan dukungan yang diperlukan bagi guru-guru tersebut. Dengan supervisi yang baik, diharapkan dapat terjadi peningkatan dalam kualitas pengajaran, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi murid di sekolah-sekolah pedesaan seperti beberapa SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea Kabupaten Jeneponto.

Kepala sekolah memegang tanggung jawab yang sangat penting dalam pelaksanaan supervisi akademik. Sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, kepala sekolah bertugas untuk memastikan bahwa proses pengajaran berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Zahriani dkk, 2022). Tanggung jawab utama kepala sekolah dalam supervisi akademik mencakup pemantauan kinerja guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Melalui supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru. Dengan melakukan observasi kelas, kepala sekolah dapat menilai sejauh mana metode pengajaran yang digunakan efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran (Nurhayati, 2021). Umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah, baik secara formal maupun informal, dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arahan untuk perbaikan lebih lanjut (Ariani dkk, 2021). Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa guru-guru mendapatkan akses ke pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka (Pratama & Giatman, 2021).

Penelitian ini merupakan kajian lebih lanjut yang akan mengeksplorasi bagaimana supervisi akademik yang efektif dari kepala sekolah, serta motivasi kerja yang tinggi, dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai peran kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kinerja guru

melalui supervisi akademik yang efektif, khususnya dalam konteks sekolah-sekolah di kabupaten seperti Sekecamatan Tamalatea.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, menggunakan teknik regresi linier untuk mengukur hubungan antara variabel secara parsial maupun simultan. Dilaksanakan pada Januari 2025 di lima sekolah di Kecamatan Tamalatea, Kabupaten Jeneponto, yaitu UPT SMP Negeri 1 Tamalatea, UPT SMP Negeri 2 Tamalatea, UPT SMP Negeri 3 Tamalatea, UPT SMP Negeri 4 Tamalatea, dan UPT SMP Negeri 5 Tamalatea, dengan populasi sebanyak 106 guru yang dijadikan sebagai sampel melalui teknik sensus sampling. Instrumen penelitian berupa angket (kuesioner), dan analisis data mencakup deskriptif, kategorisasi, uji normalitas, linearitas, serta uji hipotesis guna mengidentifikasi kekuatan hubungan antara variabel yang diteliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Secara singkat dan jelas uraikan hasil yang diperoleh dan dilengkapi dengan pembahasan yang mengupas tentang hasil yang telah didapatkan dengan teori pendukung yang digunakan.

1. Kategorisasi data dan analisis deskriptif

a. Supervisi akademik kepala sekolah

Adapun total skor dari variabel supervisi akademik kepala sekolah. Adapun hasil analisisnya ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Total skor Angket Supervisi Akademik Kepala Sekolah

<i>Item</i>	Minimum	Maximum	Serata
Total SKor	33	45	40.07

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, total skor angket supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan mendapatkan penilaian tinggi dari para guru. Dengan nilai rata-rata sebesar 40.07 dalam rentang skor 33 hingga 45, mayoritas guru memberikan penilaian tinggi terhadap supervisi akademik kepala sekolah. Standar deviasi sebesar 2.620 menunjukkan bahwa meskipun terdapat sedikit variasi dalam penilaian guru, secara umum

supervisi akademik kepala sekolah dinilai konsisten dan efektif. Hasil ini mencerminkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan perannya dengan baik dalam memberikan bimbingan, pemantauan, serta dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan akademik yang kondusif di sekolah.

Selanjutnya peneliti melakukan kategorisasi data berdasarkan kategori yang telah disediakan pada bab sebelumnya. Adapun hasil kategorisasi data untuk variabel supervisi akademik adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	20	18.9%
Sedang	84	79.2%
Rendah	2	1.9%
Total	106	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi data supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea, mayoritas responden berada dalam kategori Sedang, dengan frekuensi sebanyak 84 orang atau 79.2% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai supervisi akademik yang diberikan kepala sekolah berada

dalam tingkat yang cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Sementara itu, kategori Tinggi mencakup 20 responden atau 18.9%, yang mengindikasikan bahwa sejumlah guru menilai supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah sudah sangat baik dan efektif. Di sisi lain, hanya 2 responden atau 1.9% yang masuk dalam kategori Rendah, menunjukkan bahwa hampir tidak ada guru yang merasa supervisi akademik kepala sekolah kurang optimal.

Berdasarkan data diatas, peneliti menyimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea dinilai sangat baik oleh para guru, dengan rata-rata skor tinggi pada semua aspek yang diukur (4.75–4.87). Total skor supervisi menunjukkan nilai rata-rata 40.07 dalam rentang 33–45, mencerminkan konsistensi supervisi yang efektif. Hasil kategorisasi menunjukkan mayoritas guru (79.2%) menilai supervisi dalam kategori Sedang, sementara 18.9% menilainya Tinggi, dan hanya 1.9% yang berada dalam kategori Rendah. Secara keseluruhan, supervisi akademik kepala sekolah dinilai positif dan berdampak baik terhadap

profesionalisme guru, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

b. Motivasi Kerja Guru

Total skor dari variabel motivasi kerja guru. Adapun hasil analisisnya ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Total skor deskriptif statistik Motivasi Kerja Guru

<i>Item</i>	Minimum	Maximum	Serata
Total SKor	43	65	51.49

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, total skor angket motivasi kerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea menunjukkan rentang skor antara 43 hingga 65, dengan rata-rata sebesar 51.49 dan standar deviasi 3.955. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, motivasi kerja guru berada pada tingkat tinggi. Meskipun terdapat beberapa variasi dalam penilaian, mayoritas guru menunjukkan tingkat motivasi yang relatif konsisten, mencerminkan dorongan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik.

Selanjutnya peneliti melakukan kategorisasi data berdasarkan kategori yang telah disediakan pada bab sebelumnya. Adapun hasil kategorisasi data untuk variabel

motivasi kerja guru adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Kategorisasi Motivasi Kerja Guru

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	83	78.3%
Sedang	23	21.7%,
Rendah	-	-
Total	106	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi data motivasi kerja guru, mayoritas responden berada dalam kategori Tinggi, dengan frekuensi sebanyak 83 orang atau 78.3% dari total responden yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang sangat baik dalam menjalankan tugas mereka. Sementara itu, kategori sedang juga mencakup 23 responden atau 21.7%, yang mengindikasikan bahwa seluruh responden valid menunjukkan tingkat motivasi kerja yang kuat tanpa adanya responden dalam kategori rendah.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea berada pada tingkat yang sangat baik. Semua aspek motivasi kerja menunjukkan skor rata-rata yang tinggi, dengan nilai berkisar antara 4.58 hingga 4.71 pada skala 4-5, mencerminkan bahwa guru memiliki

dorongan yang kuat dalam menjalankan tugas mereka, baik dari segi kepuasan mengajar, dukungan kepala sekolah, hingga tanggung jawab terhadap keberhasilan proses belajar mengajar. Hasil total skor angket motivasi menunjukkan rata-rata skor sebesar 51.49 dalam rentang 43 hingga 65, dengan mayoritas guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dan tingkat variasi yang relatif rendah. Hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa 78.3% responden berada dalam kategori Tinggi, sementara 21.7% lainnya masuk dalam kategori sedang, tanpa adanya guru yang masuk dalam kategori Rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, motivasi kerja guru berada dalam kondisi yang sangat positif, didukung oleh berbagai faktor yang memperkuat semangat kerja mereka sebagai pendidik.

c. Kinerja Guru

Total skor angket kinerja guru. Adapun total skor angket kinerja guru ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 5. Total Skor Statistik Kinerja Guru

Item	Minimum	Maximum	Serata
Total SKor	32	40	37.66

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang diperoleh, total skor

angket kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea menunjukkan hasil yang sangat baik. Dengan jumlah responden sebanyak 106 orang, skor kinerja guru berkisar antara 32 hingga 40, dengan nilai rata-rata sebesar 37.66 dan standar deviasi 2.725. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki kinerja yang tinggi. Sementara itu, standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa distribusi skor tidak terlalu menyebar, sehingga terdapat konsistensi dalam kinerja guru yang diamati. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selanjutnya, peneliti menampilkan kategorisasi data berdasarkan rumus yang telah ditampilkan pada bab sebelumnya. Adapun hasil kategorisasi data untuk variabel kinerja guru adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Kategorisasi Kinerja Guru

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	-	-
Sedang	87	82.1%
Rendah	19	17.9%
Total	106	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea, sebagian besar guru berada dalam kategori sedang dengan jumlah 87 orang (82.1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki kinerja yang cukup baik, namun masih ada ruang untuk peningkatan. Sementara itu, terdapat 19 orang guru (17.9%) yang masuk dalam kategori rendah, yang menunjukkan bahwa masih ada sejumlah guru yang memerlukan perhatian lebih dalam meningkatkan kinerja mereka. Tidak ada guru yang termasuk dalam kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, kinerja guru masih bisa ditingkatkan melalui berbagai strategi, seperti supervisi akademik yang lebih optimal dan peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan data tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan nilai rata-rata total skor kinerja sebesar 37.66 dari rentang skor 32 hingga 40 dan standar deviasi 2.725, yang mencerminkan konsistensi kinerja guru. Semua aspek yang diukur memiliki rata-rata

tinggi, termasuk perencanaan materi (Serata = 4.75), keterbukaan terhadap kritik (Serata = 4.73), serta dampak positif supervisi akademik terhadap kinerja guru (Serata = 4.80). Namun, berdasarkan kategorisasi, mayoritas guru (82.1%) berada dalam kategori sedang, sementara 17.9% guru masih masuk dalam kategori rendah, menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut dalam meningkatkan kinerja mereka. Meskipun secara keseluruhan kinerja guru sudah baik, peningkatan supervisi akademik dan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong lebih banyak guru mencapai kategori kinerja yang lebih tinggi.

2. Uji Normalitas dan Linearitas
a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah distribusi data dari variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Normalitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Statistic	Value
-----------	-------

Sig(2-tailed)	0.368
---------------	-------

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, nilai signifikansi sebesar 0,368 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dapat dinyatakan berdistribusi normal, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru bersifat linier. Adapaun hasil uji linearitas variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Uji Linearitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Statistic	Value
Sig(2-tailed)	0.818

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi sebesar 0,818 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan tidak adanya penyimpangan dari linearitas. Oleh karena itu, hubungan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dapat dinyatakan linier.

b. Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah distribusi data dari variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Normalitas Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Statistic	Value
Sig(2-tailed)	0,276

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi sebesar 0,276 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru bersifat linier. Hasil uji linearitas variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Statistic	Value
Sig(2-tailed)	0,681

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,681 yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak adanya penyimpangan dari linearitas. Oleh karena itu, hubungan antara Motivasi

Kerja dan Kinerja Guru dapat dinyatakan linier.

c. Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y)

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 11. Uji Normalitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y)

Statistic	X1	X2	Y
Sig(2-tailed)	0,266	0,198	0,129

Berdasarkan hasil hasil uji normalitas, nilai signifikansi untuk masing-masing variabel adalah 0,266 (Supervisi Akademik Kepala Sekolah), 0,198 (Motivasi Kerja), dan 0,129 (Kinerja Guru). Ketiga nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, yang berarti data dari ketiga variabel berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru bersifat linier. Hasil uji linearitas variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja

(X2), dan Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 12. Uji Linearitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y)

Statistic	Value (X1,Y)	Value (X2,Y)
Sig(2-tailed)	0,818	0,133

Berdasarkan kedua tabel diatas, untuk hubungan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru, nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,818, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan tidak adanya penyimpangan dari linearitas. Sedangkan untuk hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru, nilai signifikansi pada deviasi dari linearitas adalah 0,133, yang lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Ini berarti bahwa hubungan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru adalah linear

3. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

1) Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan seberapa besar hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru.

Adapun hasil uji regresi untuk kedua variabel tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Model	R Square
1	0.292

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas, ditemukan nilai R Square 0.292 (0.292 x 100%) atau 29.2. Hasil ini menunjukkan bahwa besar hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru adalah sebesar 29.2%.

2) Uji Hipotesis

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan analisis ini ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Test	t-value	Sig.
supervisi akademik → kinerja guru	6.557	0.000

Dari hasil analisis, diperoleh t-hitung sebesar 6.557 dengan nilai Sig.

= 0.000. Karena nilai Sig. < 0.05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea.

Berdasarkan analisis di atas, peneliti menyimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.368 > 0.05. Uji linearitas juga mengonfirmasi bahwa hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru bersifat linear, dengan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0.818 > 0.05. Analisis korelasi menggunakan Pearson correlation product moment menunjukkan adanya hubungan positif dalam kategori sedang antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru, dengan nilai *r* sebesar 0.541. Sementara itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berkontribusi sebesar 29.2% terhadap kinerja guru, sebagaimana

ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0.292. Selain itu, pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan nilai t-hitung sebesar 6.557 dengan nilai Sig. = 0.000, yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea.

b. Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

1) Analisis Regresi

Setelah melakukan uji korelasi, peneliti kemudian lanjut kepada analisis selanjutnya, dalam hal ini analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk menentukan seberapa besar hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru. Adapun hasil uji regresi untuk kedua variabel tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Model	R Square
1	0.479

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas, ditemukan nilai R Square 0.479 (0.479x 100%) atau 47.9. Hasil ini menunjukkan bahwa besar hubungan antara supervisi

akademik kepala sekolah dan kinerja guru adalah sebesar 47.9%.

2) Uji Hipotesis

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan analisis ini ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 16. Hasil Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Test	t-value	Sig.
Motivasi Kerja → kinerja guru	9.778	0.000

Dari hasil analisis, diperoleh t-hitung sebesar 9.778 dengan nilai Sig. = 0.000. Karena nilai Sig. < 0.05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea.

Peneliti menyimpulkan bahwa, hasil analisis korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Sig (2-tailed) 0.276 > 0.05. Uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity sebesar

0.681 > 0.05, sehingga hubungan antara kedua variabel dianggap linear. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai Pearson correlation coefficient sebesar 0.692, yang termasuk dalam kategori korelasi tinggi, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja guru. Analisis regresi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.479, yang berarti bahwa 47.9% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Uji hipotesis menunjukkan nilai t-hitung sebesar 9.778 dengan Sig. 0.000 < 0.05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea.

c. Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y)

1) Analisis Regresi Berganda

Setelah melakukan uji korelasi, peneliti kemudian lanjut kepada analisis selanjutnya, dalam hal ini analisis regresi berganda. Analisis regresi digunakan untuk menentukan seberapa besar hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru. Adapun hasil uji regresi untuk kedua variabel tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y)

Model	R Square
1	0.497

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas, ditemukan nilai R Square 0.492 (0.497 x 100%) atau 49.7. Hasil ini menunjukkan bahwa besar hubungan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 49.7%.

2) Uji Hipotesis

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan analisis ini ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y)

Test	t-value	Sig.
supervisi akademik → kinerja guru	1.916	0.003

Dari hasil analisis, diperoleh t-hitung sebesar 1.916 untuk variabel

supervisi akademik kepala sekolah dengan nilai Sig. = 0.003, dan t-hitung sebesar 6.480 untuk variabel supervisi akademik kepala sekolah dengan nilai Sig. = 0.001. Karena kedua nilai Sig. < 0.05 untuk kedua variabel X, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru.

Peneliti menyimpulkan bahwa hasil analisis korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru menunjukkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Sig. (2-tailed) masing-masing 0.266, 0.098, dan 0.129 (> 0.05). Uji linearitas menunjukkan hubungan linear antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru dengan nilai Deviation from Linearity sebesar 0.818 > 0.05, serta antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan nilai 0.681 > 0.05. Analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig. F Change sebesar 0.000 < 0.05. Hasil regresi

berganda menunjukkan nilai R Square sebesar 0.497, yang berarti 49.7% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja. Uji hipotesis menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1.916 untuk supervisi akademik kepala sekolah (Sig. = 0.003) dan 6.480 untuk motivasi kerja (Sig. = 0.001), yang keduanya lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea.

D. Kesimpulan

Supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea berada pada kategori tinggi. Supervisi akademik yang konsisten dan efektif telah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal pendampingan individual dan umpan balik yang lebih mendalam.

Motivasi kerja guru juga berada pada kategori tinggi. Guru menunjukkan dorongan yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka,

baik dari segi kepuasan dalam mengajar, dukungan kepala sekolah, maupun rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan peserta didik. Mayoritas guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, dengan variasi tingkat motivasi yang relatif kecil, menunjukkan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi perkembangan profesional mereka.

Kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea secara umum berada dalam kategori tinggi, dengan rata-rata skor yang tinggi di seluruh aspek yang diukur. Namun, masih terdapat sejumlah guru yang berada dalam kategori kinerja sedang dan rendah, menunjukkan perlunya strategi peningkatan lebih lanjut agar seluruh guru mencapai standar kinerja yang lebih optimal. Supervisi akademik dan motivasi kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, baik dalam perencanaan pembelajaran, keterbukaan terhadap umpan balik, maupun dalam keterlibatan aktif dalam proses belajar mengajar.

Supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa

supervisi akademik memberikan kontribusi sebesar 29.2% terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik supervisi akademik yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja guru. Dengan adanya bimbingan yang tepat, guru lebih mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 47.9%. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih berkomitmen terhadap profesinya, meningkatkan kreativitas dalam mengajar, serta memperkuat hubungan dengan siswa dan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 49.7%. Dengan demikian, kedua faktor ini merupakan variabel yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru dalam

menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan supervisi akademik dan motivasi kerja perlu menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri Sekecamatan Tamalatea.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardila, Y. P., & Rigianti, H. A. (2023). Peran penting dan tantangan yang dihadapi oleh guru profesional dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. *Jurnal Handayani*, 14(1), 162-183.
- Ariani, W., Bagea, I., & Nasir, N. (2021). Identifikasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 2(1), 102-112. <https://doi.org/10.51454/jet.v2i1.303>
- Indriyani, A., Saefulloh, M., & Riono, S. B. (2020). Pengaruh diklat kependidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas guru di sekolah dasar negeri di Sekecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, 2(7), 176-193. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i7.441>
- Irmawan, A. (2022). Analisis perbandingan kinerja guru yang sudah disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada SMA Negeri Pulau Wangi-Wangi Kabupaten Wakatobi. *Jurnal Administrasi Publik*, XVIII(1), 97-126.

- <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.94>
- Kusnita, K. (2023). *Efektivitas supervisi akademik untuk peningkatan kompetensi guru. Edugama.*
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan dan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional era digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 8(2), 293–303. https://doi.org/10.12345/ika_pgds.v8i2.1234
- Nurhayati. (2021). Peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif melalui supervisi observasi kelas di SDN 1 Bengkulu Tengah tahun pelajaran 2018-2019. *Vol. 9 No. 1 (2021): Lateralisasi.4*
- Pratama, A. F., & Giatman, M. (2021). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kompetensi guru. *Website: Journal*, 7(1), 2503–3506.
- Rizki, A., Wardani, J. S., Al Asy Ary, M. H., Silitonga, N., & Amirah, R. (2022). Manajemen kinerja dalam meningkatkan kualitas guru. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 2(2).
- Saman, A. M., & Hasanah, E. (2024). Peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik sebagai upaya peningkatkan kompetensi guru. *JIIP*
- Utama, H. B. (2020). *Supervisi Akademik.* <https://doi.org/10.31227/osf.io/9c45e>
- Zahriani, N. J., Mukhrimah, N. A., Lestari, P. A., & Utami, K. (2022). Supervisi dalam pendidikan: Kajian kinerja kepala sekolah dan pengawas sekolah. *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.61253/abdicensur.kia.v1i1.29>