

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KECAMATAN BALIGE
KABUPATEN TOBA TAHUN 2025**

Argon Situmorang¹, Rencan C. Marbun², Pardomuan Simanullang³

Robert Juni Tua Sitio⁴ Elisamark Sitopu⁵

¹Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

²Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

³Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

⁴Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

⁵Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

Email: argonsitumorang@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025; 2) mengetahui perbandingan pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025; 3) menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025; 4) mengetahui perbandingan pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025; 5) menganalisis pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025; 6) mengetahui perbandingan pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif inferensial. Populasi terdiri dari 51 orang guru SMA Negeri 1 Balige, 53 orang guru SMA Negeri 2 Balige dan 39 orang guru SMA Swasta Bintang Timur Balige. Sampel ditetapkan menggunakan tabel Krejcie yang terdiri dari 44 orang guru SMA Negeri 1 Balige, 44 orang guru SMA Negeri 2 Balige dan 32 orang guru SMA Swasta Bintang Timur Balige. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 60 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai F_{hitung} (4,284-17,158) > F_{tabel} (3,226-3,228) antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Balige yaitu antara 12,5%-29,0%, 2) nilai F_{hitung} (4,223-13,087) > F_{tabel} (3,226-3,228) antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru, dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Balige yaitu antara 12,3%-23,8%, 3) nilai F_{hitung} (3,921-11,629) > F_{tabel} (3,226-3,228) antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru, dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Balige yaitu antara 21,3%-36,2%, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci : Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru

Abstract

The objectives of this study are to: 1) analyze the effect of Principal Academic Supervision on Teacher Performance for each Senior High School in Balige District, Toba Regency in 2025; 2) determine the comparative effect of Principal Academic Supervision on Teacher Performance for each Senior High School in Balige District, Toba Regency in 2025; 3) analyze the effect of Teacher Work Motivation on Teacher Performance for each Senior High School in Balige District, Toba Regency in 2025; 4) determine the comparative effect of Teacher Work Motivation on Teacher Performance for each Senior High School in Balige District, Toba Regency in 2025; 5) analyze the effect of Principal Academic Supervision and Teacher Work Motivation together on Teacher Performance for each Senior High School in Balige District, Toba Regency in 2025; 6) to find out the comparative effect of Principal Academic Supervision and Teacher Work Motivation together on Teacher Performance for each High School in Balige District, Toba Regency in 2025. The method used in this study is quantitative inferential. The population consists of 51 teachers of SMA Negeri 1 Balige, 53 teachers of SMA Negeri 2 Balige and 39 teachers of SMA Private Bintang Timur Balige. The sample was determined using the Krejcie table consisting of 44 teachers of SMA Negeri 1 Balige, 44 teachers of SMA Negeri 2 Balige and 32 teachers of SMA Private Bintang Timur Balige. Data were collected using a closed questionnaire of 60 items. The results of the data analysis show that: 1) the F count value (4.284-17.158) > F table (3.226-3.228) between the Principal's Academic Supervision and Teacher Performance, thus it is known that there is a positive and significant influence between the Principal's Academic Supervision and the Performance of High School Teachers in Balige District, namely between 12.5% -29.0%, 2) the F count value (4.223-13.087) > F table (3.226-3.228) between Teacher Work Motivation and Teacher Performance, thus it is known that there is a positive and significant influence between Teacher Work Motivation and the Performance of High School Teachers in Balige District, namely between 12.3% -23.8%, 3) the F count value (3.921-11.629) > F table (3.226-3.228) between the Principal's Academic Supervision and Teacher Work Motivation and Teacher Performance, thus it is known that There is a positive and significant influence between the Principal's Academic Supervision and Teacher Work Motivation on the Performance of High School Teachers in Balige District, namely between 21.3% -36.2%, thus H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords : Principal's Academic Supervision, Teacher Work Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan figur sentral bagi pelaksanaan pendidikan di sekolah, sebab guru memiliki peran, fungsi, dan kedudukan dalam menghantarkan keberhasilan suatu pendidikan. Ketiadaan guru, tentu tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Selain itu, guru merupakan pihak yang selalu berhubungan dengan siswa secara langsung sehingga guru memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik siswa agar menjadi

generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia. Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan peserta didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan pelatihan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugas dan kerjanya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Kinerja guru merupakan elemen fundamental dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan memberikan kinerja yang berkualitas tinggi, guru dapat secara efektif mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi pula, sehingga dapat meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan.

Kinerja seorang guru mencakup kemampuannya untuk melaksanakan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penguasaan materi pelajaran, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja guru memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas dan mengukur kontribusi seseorang, termasuk seorang guru. Faktor ini menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan di lingkungan sekolah, dengan kinerja guru yang berperan dalam mencapai tujuan pendidikan untuk menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, guru dituntut untuk terus meningkatkan kerjanya dalam proses mengajar demi mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis kepada kepala sekolah SMA di Kecamatan Balige yakni terdiri dari SMA Negeri 1 Balige, SMA Negeri 2 Balige dan SMA Swasta Bintang Timur Balige secara langsung pada tanggal 27 s/d 29 Januari 2025 diketahui bahwa ada masalah pada kinerja guru. Berdasarkan hasil diskusi dengan kepala sekolah, penulis merangkum beberapa hal yang menyebabkan kurangnya kinerja guru, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Kondisi Kinerja Guru SMA di Kecamatan Balige Tahun 2025

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Menggunakan Metode Pembelajaran yang Menarik		Melakukan Penilaian Proses dan Hasil Belajar Peserta Didik		Menerapkan Kurikulum Merdeka		Memiliki Motivasi dan Disiplin Kerja	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	SMAN 1 Balige	51 orang	23	28	17	34	14	37	27	24
2	SMAN 2 Balige	53 orang	32	21	30	23	33	20	38	15
3	SMA Sw. BTB	39 orang	16	23	21	18	18	21	30	9

Sumber: Hasil observasi dengan kepala sekolah

Berdasarkan tabel di atas, beberapa hal yang menyebabkan kurangnya kinerja guru adalah: 1) guru kurang mampu memetakan gaya belajar, bakat, minat atau potensi peserta didik sehingga model atau metode dalam kegiatan belajar mengajar yang digunakan kurang menarik/tidak dapat merangsang minat belajar siswa, 2) penilaian yang dilakukan tidak sesuai prinsip-prinsip penilaian (cenderung asal-asalan) sehingga kurang akurat untuk mengukur perkembangan belajar peserta didik, 3) guru masih tetap menerapkan prinsip-prinsip K-13, padahal sekolah sudah mengimplementasikan Kurikulum Merdeka (Deep Learning), 4) kurangnya perilaku disiplin guru dalam menjalankan tupoksinya seperti sering terlambat masuk ke kelas, 5) guru kurang mampu dalam menganalisis kemampuan belajar siswa.

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah yang berlaku, fasilitas yang tersedia, lingkungan sekolah, dan berbagai faktor lainnya dari dalam diri guru misalnya etos kerja, motivasi kerja, psikis guru dan kesehatan guru. Elemen-elemen ini secara kolektif membentuk dan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja guru. Selain faktor supervisi akademik kepala sekolah, faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru dalam bekerja. Ismail MZ (2024:85) menyebutkan bahwa kinerja guru terlihat dari kesediaan guru untuk bekerja sepenuh hati, memiliki motivasi kerja yang kuat, serta memiliki pengetahuan, ilmu, dan keterampilan yang diperlukan. Selanjutnya, Slamet Riyadi (2022:49) menyebutkan bahwa kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya yaitu melalui segala sesuatu yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu.

Berdasarkan uraian di atas, maka diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah dengan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Hal

tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunik dkk (2024:22) menyebutkan bahwa supervisi akademik dan motivasi kerja guru adalah dua hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru karena keduanya berperan dalam membantu guru dalam mencapai potensi terbaiknya dalam mendidik siswa dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional. Kemudian, Yopi dkk (2020:161) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk dapat memaksimalkan hasil pembelajaran dengan harapan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Terakhir, Rofiko (2024:87) menyebutkan bahwa supervisi kepala sekolah yang efektif dan memberikan bimbingan terhadap masalah guru dapat meningkatkan kinerja guru. Begitu pula dengan motivasi kerja seorang guru, baik internal maupun eksternal, yang menjadi motivasinya untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

Sehingga dapat diketahui bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki peranan yang penting bagi optimalisasi kinerja guru disekolah. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 143 orang, dan diambil sampel sebesar 120 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Tabel Krejcie.

PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organi

sasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta

sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, sesuai dengan UU No 14 tahun 2005 kompetensi yang harus dimiliki guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Elyakim Nova dkk, (2023:10) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggungjawabnya. Dalam hal ini, tugas-tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran serta melaksanakan pengajaran. Asterina dalam Siemze Joen (2022:12) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Mengingat pentingnya kinerja yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik yang berhubungan dengan tenaga guru maupun lingkungan sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Rabukit Damanik (2019:27-29) diantaranya adalah 1) kompetensi profesional guru, 2) supervisi akademik, 3) tingkat pendidikan guru, 4) disiplin guru, 5) kesejahteraan guru, 6) pengawasa, dan 7) motivasi kerja guru dan lain-lain. Sejalan dengan itu, Kurnia dalam Supiani (2022:17) menjelaskan bahwa ada tiga hal yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu motivasi kerja, manajemen kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah. Didi Pianda (2018: 24) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah 1) tingkat pendidikan guru, 2) supervisi akademik, 3) program penataan, 4) iklim yang kondusif, 5) sarana dan prasarana, 6) kondisi fisik dan mental guru, 7) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 8) jaminan kesejahteraan, 9) kemampuan manajerial kepala sekolah, 10) motivasi kerja, 11) etos kerja guru, dan 12) lingkungan kerja.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, sehingga harapan dan tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Penilaian Kinerja guru (PKG) adalah penilaian yang dilakukan dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan

karier kepangkatan dan jabatannya, Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Merujuk pada buku pedoman penilaian Kinerja guru (PKG) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, tidak dapat disangkal lagi bahwa PKG adalah suatu keharusan yang wajib dilaksanakan oleh sekolah dua kali dalam setahun yang dilakukan setiap awal dan akhir tahun ajaran baru terhadap semua gurunya demi peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Pada era pendidikan yang terus berkembang, kinerja guru menjadi titik fokus esensial dalam menilai efektivitas proses pembelajaran. Lebih dari sekadar penyampai materi, kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam memberdayakan dan menginspirasi siswa. Menurut Surya Darma dalam Emda, (2016:113) aspek-aspek kinerja meliputi 1. sasaran yang dicapai, 2. Kompetensi yang meliputi pengetahuan dan sikap, dan 3. Efektifitas Kerja.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan: (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; pembelajaran/perbaikan dan (8) melaksanakan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Kinerja guru dipandang sebagai pelayanan kepada siswa dan masyarakat, sebagaimana Kristus memberikan teladan dalam pelayanan-Nya. Evaluasi kinerja guru dalam konteks Kristen dapat mencakup tidak hanya aspek teknis pembelajaran tetapi juga moralitas, etika, dan dedikasi dalam mengajar. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk individu dan masyarakat. Dalam konteks ini, peran guru tidak hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual yang berkontribusi pada perkembangan moral dan karakter siswa. Landasan teologis tentang kinerja guru memberikan kerangka kerja moral dan spiritual yang mendasari tugas mulia ini.

Matius 20:26-27 mengatakan "Barangsiapa di antara kamu ingin menjadi besar, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu." Konsep pelayanan muncul dalam ajaran agama sebagai model kinerja guru. Pelayanan kepada siswa, bukan hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai teladan spiritual, mencerminkan nilai-nilai kasih sayang dan kepedulian yang ditekankan oleh ajaran agama. Ayat ini mengajarkan prinsip pelayanan dan kepemimpinan yang sejati. Yesus menekankan bahwa kedudukan yang tinggi atau kebesaran sejati tidak datang dari dominasi atau kekuasaan, tetapi dari pelayanan kepada orang lain.

Dalam konteks kinerja guru, ayat ini dapat diartikan sebagai panggilan untuk menjadi pelayan yang melayani siswa dengan rendah hati dan mengutamakan kebutuhan mereka. Guru yang menerapkan prinsip ini dapat memberikan dampak yang lebih besar dalam pembelajaran dan perkembangan siswa, karena pelayanan yang tulus menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memotivasi. Sebagai pelayan, seorang guru akan lebih efektif dalam membimbing, memberikan dorongan, dan mendukung perkembangan siswa secara holistik.

Penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki guru. Menurut Efendi (2022:9) beberapa indikator kinerja guru yaitu: 1) perencanaan program pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan 3) evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, menyusun silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas. Mulyadi dan Fahriana (2018:2) mengemukakan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pada pengamatan masalah akademik, yaitu langsung berada pada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam rangka membantu peserta didik ketika dalam proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran

supervisi akademik ialah guru dalam proses pembelajaran seperti melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran terhadap peserta didik. Menurut Susanto (2016:221) supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru-guru dalam meningkatkan kemampuan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan belajar mengajar sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat.

Tujuan supervisi akademik berkaitan erat dengan tujuan pendidikan di sekolah sebab supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu pihak sekolah (guru-guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih baik sehingga tujuan (pembelajaran) yang diharapkan bisa dicapai secara optimal. Supervisi pendidikan memuat beberapa faktor khusus yang perlu diperhatikan, sehingga bermanfaat untuk mencari dan menentukan kegiatan supervisi. Menurut Prasojo dalam Herawati (2015:62) beberapa tujuan supervisi akademik kepala sekolah adalah a) membantu guru mengembangkan potensinya, b) mengembangkan kurikulum, c) mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas.

Dilihat dari fungsi utama supervisi adalah ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas, agar sasaran supervisi terlaksana dalam peningkatan kinerja secara efektif, maka kemampuan guru perlu ditingkatkan, maka fungsi supervisi menurut Ametembun dalam Ade Tutty Rokhayati Rosa, (2024:16) terdiri dari: a) Penelitian, yaitu fungsi yang harus dapat mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi; b) penilaian, yaitu untuk mengukur tingkat kemajuan yang diinginkan, seberapa besar yang telah dicapai, dan penilaian ini dilakukan dengan berbagai cara seperti tes, penetapan standar, penilaian kemajuan belajar siswa, serta prosedur lain yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan; c) perbaikan yaitu sebuah usaha untuk mendorong guru baik secara perorangan maupun kelompok agar guru mau melakukan berbagai perbaikan dalam menjalankan tugasnya; dan d) pembinaan yaitu salah satu usaha untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi yakni dengan melakukan pembinaan atau pelatihan kepada guru-guru tentang cara-cara baru dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran.

Kompetensi-kompetensi yang distandarkan yang hendaknya dimiliki kepala sekolah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang salah satunya adalah memiliki kompetensi supervisi. Oleh karena itu salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang

dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kegiatan supervisi kepala sekolah dalam keseluruhan proses pendidikan merupakan bagian yang terpadu terhadap keseluruhan proses kegiatan pendidikan lainnya, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien melalui guru-guru sebagai para pelaksananya.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Jadi kepala sekolah ialah seorang guru yang diberi tugas dan tanggung jawab tambahan untuk memimpin sekolah dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengatur atau menggerakkan sumber daya manusia yang ada agar bisa mengaktualisasi diri sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam hal supervisi kepala sekolah hendaknya mampu mengatur, menggerakkan dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya. Menurut Edi Rismawan (2015:119) seorang kepala sekolah tentunya harus benar-benar memahami asas, tujuan, fungsi, dan teknik supervisi dengan baik, supaya dalam implementasinya tepat sasaran, indikator dari supervisi kepala sekolah yaitu: (1) melaksanakan penelitian, (2) melaksanakan penilaian, (3) melaksanakan perbaikan, dan melaksanakan pengembangan.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Menurut Supiani, (2022:38) menjelaskan motivasi kerja guru adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut juga turut mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Kebutuhan yang semakin kompleks semakin membuat seseorang bergerak ke suatu tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak dan akan meningkatkan segala daya Upaya untuk meraihnya.

Dalam landasan hidup orang Kristen yaitu Alkitab, kata-kata motivasi tidak di tuliskan secara gamblang, namun dalam setiap firman Tuhan yang tertulis dalam Alkitab dijadikan pedoman juga penguatan untuk kehidupan manusia. Tuhan juga mempunyai motivasi untuk melakukan penyelamatan umat manusia yaitu Kasih. Karena itulah sebagai ciptaan Tuhan, manusia juga harus menjadikan Tuhan Yesus sebagai motivator untuk menjalani kehidupan. Dalam Kolose 3:23 dikatakan bahwa setiap hal yang di lakukan setiap individu, lakukanlah itu

dengan sepenuh hati dengan fokus utamanya yaitu hanya untuk hormat dan kemuliaan nama Tuhan. Kemudian di dalam Yesaya 40:29 juga menjelaskan bahwa Tuhan sendirilah yang akan memberikan kekuatan untuk anak-anaknya terlebih bagi mereka yang merasa sudah tidak mampu, tidak ada harapan dan motivasi untuk bangkit. Tuhan tidak akan membiarkan anak-anaknya kehilangan harapan dan motivasi untuk menjalani kehidupan mereka. Tuhan tidak pernah berhenti untuk memberikan dorongan dan penguatan melalui Roh Kudus. Sebab itu sebagai seorang guru Pendidikan Agama Kristen, menyampaikan katakata motivasi menjadi keharusan supaya siswa dapat tersentuh hati dan pikirannya sehingga semangatnya dalam belajar akan ada. Ketika sebagai seorang guru melakukan pemberian motivasi, jangan pernah berpikir bahwa hal itu tidak berguna, tapi percayalah bahwa apa yang dilakukan tersebut akan berguna dalam kehidupan para anak. Tugas kita hanya lakukan apa yang berkenan di hadapannya, sambil berdoa dan percaya bahwa Dia akan memberkati usaha yang telah di lakukan (1 Korintus 15:58). Sebagaimana juga di jelaskan dalam kitab Amsal 22:6, bahwa pemberian nasihat-nasihat itu sangat penting untuk di berikan kepada setiap orang, jika orang yang bijak mendapat nasihat maka pengetahuan di dalam dirinya akan bertambah.

Menurut Asmawati (2022:3) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya: pertama faktor ekstrinsik yang meliputi (1) gaji, (2) jaminan kesehatan, (3) kondisi kerja, (4) hubungan dengan rekan kerja, (5) hubungan dengan penyelia dan (6) kebijakan organisasi. Kedua faktor intrinsik yang meliputi (1) promisi, (2) tanggung jawab, (3) pengembangan, (4) pengakuan, dan (5) pekerjaan itu sendiri.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Namun, motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan beragam. Dalam konteks ini, akan membahas beberapa aspek yang memainkan peran kunci dalam mempengaruhi motivasi individu. Chung dalam Slamet Riyadi (2022:28) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya: 1) faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan, 2) faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Kemudian, Suhardi dalam Joen (2022:57) menyebutkan indikator motivasi kerja guru diantaranya 1) kemampuan kerja, 2) semangat atau moral kerja, 3) rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, 4) prestasi dan produktivitas kerja. Menurut Mustika, (2022:43) indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) motivasi eksternal, yakni hubungan antar pribadi,

penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja, dan (b) motivasi internal dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

Selanjutnya Septiawan dalam Joen (2022:59) mengenai motivasi kerja, berpendapat bahwa ada dua faktor; ekstrinsik dan intrinsik, yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (hygienes) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Faktor intrinsik (motivator) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian, yaitu :

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 13,5% di SMA Negeri 1 Balige; 29,0% di SMA Negeri 2 Balige dan 12,5% di SMA Swasta Bintang Timur Balige.

Terdapat perbedaan besaran pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh terbesar dari Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru terjadi di SMA Negeri 2 Balige (29,0%) dan terkecil di SMA Swasta Bintang Timur Balige (12,5%).

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 23,8% di SMA Negeri 1 Balige; 17,1% di SMA Negeri 2 Balige dan 12,3% di SMA Swasta Bintang Timur Balige.

Terdapat perbedaan besaran pengaruh Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh terbesar dari Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru terjadi di SMA Negeri 1 Balige (23,8%) dan terkecil di SMA Swasta Bintang Timur Balige (12,3%).

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 28,7% di SMA Negeri 1 Balige; 36,2% di SMA Negeri 2 Balige dan 21,3% di SMA Swasta Bintang Timur Balige.

Terdapat perbedaan besaran pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh terbesar dari Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru terjadi di SMA Negeri 2 Balige (32,6%) dan terkecil di SMA Swasta Bintang Timur Balige (21,3%).

KESIMPULAN

Dari hari penelitian ini dapat diketahui bahwa semua hipotesa yang telah dirumuskan terjawab dengan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025.
2. Terdapat perbedaan besaran pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025.
4. Terdapat perbedaan besaran pengaruh Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025.

6. Terdapat perbedaan besaran pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) untuk masing-masing SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawati. 2022. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Vol 7, No 4b.
- Damanik, Rabukit. 2019. Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, Vol 8 No 1.
- Emda, A. 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, Vol 4, No 2.
- Herawati dkk. 2015. Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah pada SMP 1 Lhoknga Kecamatan Lhoknga Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 2.
- Joen, Siemze dkk. 2022. Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. (Palu: Penerbit Magama).
- Mulyadi. & Fahriana, A.S. 2018. Supervisi Akademik: Konsep, Teori, Model Perencanaan, dan Implikasinya. (Malang: Madani).
- MZ. Ismail dkk. 2024. Kinerja Guru (Perspektif Profesionalitas Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja). (Medan: UMSU Press).
- Nugroho, Puspo. 2022. Supervisi Pendidikan. (Pasaman: Penerbit CV. Azka Pustaka).
- Pianda, Didi. 2018. Kinerja Guru. (Sukabumi: CV Jejak).
- Putri, Erina. 2014. Motivasi Kerja Guru dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar di SMK Negeri Kota Bukittinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, No 2, No 1.
- Putri, Ni Made Shinta Ariayu dkk. 2023. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *SHARING*, Vol 2, No 2.
- Putri, R. C. 2023. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Pada Guru Di Mis–Mts Asthoffaina, (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Riyadi, Slamet. 2022. Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. (Yogyakarta: Jejak Pustaka).
- Rosa, Ade Tutty Rokhayati. 2024. Supervisi Pendidikan. (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Manajemen).
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta).
- Susanto, Ahmad. 2016. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya. (Yogyakarta: Penerbit Prenada Media).