

**Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh *Leadership Principal* dan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru pada Guru SD Negeri
di Kabupaten Batang**

Junaedi¹, Robertus Basiya²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

junaedi0060@mhs.unisbank.ac.id¹, rbasio@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership principal, work motivation and academic supervision on teacher performance and the role of academic supervision as a moderator between leadership principal and work motivation on teacher performance in elementary school teachers in Batang Regency. The population in this study were 120 elementary school teachers in Batang Regency. The results showed that leadership principal had a positive and significant effect on teacher performance, work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, academic supervision had a positive and significant effect on teacher performance, academic supervision did not moderate the influence of leadership principal on teacher performance, and academic supervision moderated the influence of work motivation on teacher performance.

Keywords: *Leadership Principal, Work Motivation, Academic Supervision Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *leadership principal*, motivasi kerja dan supervisi akademik terhadap kinerja guru dan peran supervisi akademik sebagai pemoderasi antara *leadership principal* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru SD Negeri di Kabupaten Batang. Populasi pada penelitian ini adalah guru SD Negeri Kabupaten Batang berjumlah 120 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leadership principal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, supervisi akademik tidak memoderasi pengaruh *leadership principal* terhadap kinerja guru, dan supervisi akademik memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Leadership Principal, Motivasi Kerja, Supervisi Akademik, Kinerja guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional berperan untuk meningkatkan kemampuan, menciptakan kepribadian, dan kemajuan bangsa dengan moralitas guna mencerdaskan kehidupan masyarakat, dengan maksud meningkatkan ketrampilan siswa agar menjadi individu yang kreatif, berahlak, bertakwa, mandiri, wawasan luas, serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan jawab (Undang-Undang Sisdiknas, 2003). Pendidikan memiliki peran sangat penting guna kemajuan

bangsanya, dapat dilihat dari kemajuan sistem pendidikan yang ada. Salah satu contoh di bidang pendidikan misalnya guru, yaitu seseorang yang menjadi tokoh utama dalam pendidikan karena menjadi suri teladan bagi siswa. Guru haruslah memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kualitas pendidikan.

Guru adalah tenaga ahli pendidikan yang harus mempunyai watak mandiri untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran baik pada jalur formal ataupun non formal. Pendidik merupakan insan cendekia yang mampu menggunakan faktor-faktor lain pada saat proses belajar supaya berjalan lancar dan baik. Diharapkan guru memiliki kompetensi agar berpengaruh pada proses belajar. Guru yaitu tenaga pengajar ahli di bidangnya yang memiliki tugas seperti membimbing, mengarahkan siswa, penilai, pengajar, dan mengevaluasi hasil belajar siswa pada pendidikan menengah, pendidikan formal, dan pendidikan dasar (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kepala sekolah adalah pemimpin pengajaran di sekolah (Glatthorn et al., 2016). *Leadership Principal* berkontribusi lebih dalam menentukan kemajuan sekolah, dan sebagai seorang pemimpin, mereka harus memiliki kebaikan kepribadian, bijaksana dalam mengambil keputusan. Seorang kepala sekolah harus mempunyai tugas yang diberikan di atas dan fungsi yang sangat penting dan berpengaruh. Fungsi *Leadership Principal* yang dimaksud adalah fungsi administrator dalam pendidikan, dimana seorang kepala sekolah harus menyediakan penggunaan gedung yang memadai dan fasilitas yang memadai untuk memajukan mutu sekolah. Fungsi pengawas di pendidikan kepala sekolah melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas guru dan stafnya menjadi bawahan. Fungsi pemimpin dalam pendidikan seperti pemimpin dapat melindungi mereka agar bawahan merasa nyaman dan dapat terbuka serta meningkatkan kreativitas dalam bekerja.

Motivasi kerja berasal dari dalam diri dimana dapat memunculkan semangat atau motivasi ketika bekerja keras (Ilyas, 2002). Kesimpulan dari motivasi kerja yaitu hal yang menumbuhkan semangat ketika individu bekerja secara kelompok ataupun individu guna meraih tujuan. Motivasi kerja guru yakni kondisi dimana guru memiliki kebutuhan atau aspirasi tinggi guna meraih tujuan dengan cara menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi kerja adalah faktor yang mampu mempengaruhi meningkatnya kinerja pada guru (Zubaidah, 2016).

Semua sekolah mengharapkan kinerja guru maksimal agar dapat berkontribusi banyak dan hasilnya memuaskan. Guru memainkan peran strategis yang penting karena keberadaannya sangat terkait dengan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Guru yang mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efektif sehingga berdampak kelangsungan pembelajaran dan proses pembelajaran. Guru tidak boleh monoton dalam memberikan materi pada saat pembelajaran proses pembelajaran sebab berpengaruh pada perspektif siswa yang mengikuti

proses belajar. Jika pembelajaran dilaksanakan dengan membosankan atau tidak kreatif maka siswa cenderung malas untuk belajar dengan efektif.

Kinerja guru berdampak pada kesuksesan di bidang pendidikan. Kinerja guru pada dasarnya aktivitas yang dijalankan guru sebagai pendidik atau pengajar di sekolah dimana dapat mendeskripsikan prestasi kerja dalam menjalankan tugasnya (Suharsaputra, 2010). Kinerja guru memiliki arti yaitu keadaan yang menggambarkan ketrampilan guru ketika menjalankan tugas dan perilaku yang diperlihatkan pada saat proses pembelajaran (Supardi 2013).

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur dari spesifikasi atau kompetensinya kriteria yang harus dipenuhi oleh semua guru. Menurut Peraturan Menteri Nasional Pendidikan Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik Standar dan ketrampilan guru. Standar ketrampilan guru dikelompokkan menjadi 4 poin yaitu Kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, serta kompetensi pedagogik. Semua standar ketrampilan guru seharusnya dikuasai oleh pendidik. Ketrampilan guru sebagai patokan untuk mengukur apakah guru memenuhi standar atau tidak, jika guru memenuhi standar artinya kinerja guru dianggap memuaskan.

Yusuf (2017) menjelaskan jika supervisi akademik adalah supervisi dengan cara observasi di bidang akademik secara langsung dimana proses belajar yang dilaksanakan guru untuk membantu siswa saat pembelajaran. Pada dasarnya organisasi di sekolah yaitu pembelajaran guna membina, mengelola, mengarahkan, dan membimbing ketika proses belajar dengan kualitas untuk menjalankan supervisi akademik yang dilaksanakan pada pengawas sekolah. Memperbaiki proses pembelajaran disarankan untuk dijalankan berulang dan terus menerus. Hal tersebut dijalankan guna meraih hasil pendidikan yang bagus dan berkualitas. Tahap awal yang dilakukan pengawas sekolah yaitu merealisasikan supervisi akademik. Supervisi akademik yaitu beberapa aktivitas yang membantu pendidikan untuk meningkatkan ketrampilan pada pengelolaan proses belajar agar mencapai tujuan pembelajaran (Hartono, 2017). Menurut Buku Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013 (2014) supervisi akademik didefinisikan rangkaian aktivitas membantu guru dalam meningkatkan ketrampilan dalam membina proses belajar guna meraih tujuan pembelajaran. Nilai supervisi akademik yaitu membantu pendidikan untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilannya, bukan hanya nilai kerja guru dalam pengelolaan proses belajar.

TINJAUAN LITERATUR

Leadership Principal

Menurut Rozi (2021) bahwa pendidikan yaitu faktor utama untuk menetapkan kualitas SDM. Pendidikan di Indonesia relatif tertinggal dibandingkan negara lain (Jones & Pratomo, 2016), sehingga masih terlihat pada era penjajahan. Untuk kemajuan pendidikan di Indonesia, sumber daya manusia harus mempunyai

sikap jujur antar sesama, saling menghormati, kerjasama dalam melaksanakan tugas, atasan yang mengawasi bawahan dan bawahan yang menghormati kepemimpinan. Dalam dunia pendidikan juga perlu adanya pemimpin yang berkepribadian baik menjalin kerjasama dan teladan bagi guru dan staf. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari campur tangan tenaga kependidikan dan non kependidikan termasuk kepala sekolah dan guru yang turut serta secara langsung proses belajar di kelas atau proses membangun SDM.

Motivasi kerja (*Work motivation*)

Menurut Setiawan (2021) Motivasi umumnya diartikan sebagai memulai dan mengarahkan perilaku, dan memotivasi belajar adalah studi tentang perilaku. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia makhluk yang mampu dibangun pada beberapa faktor luar seperti imbalan non moneter dan moneter yang berpengaruh pada hasil kinerja secara negatif atau positif tergantung pada keadaan atau situasi yang dilalui individu (Winardi, 2002). Motivasi kerja muncul berasal dari diri individu dan memunculkan semangat atau dorongan untuk berusaha dan bekerja keras (Ilyas, 2002). Kesimpulannya motivasi kerja yaitu hal yang meningkatkan semangat atau dorongan bagi kelompok atau diri individu guna meraih tujuan dan keberhasilan.

Kinerja Guru (*Teacher performance*)

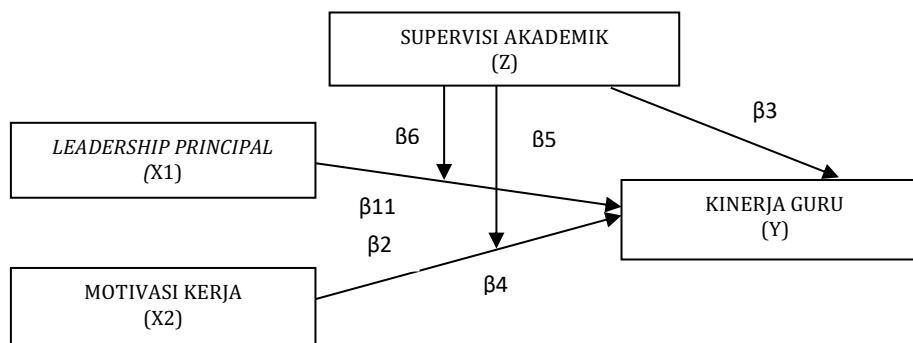
Pendidikan yaitu hal penting untuk membangun bangsa. Kualitas tinggi atau rendah Pendidikan tidak hanya disebabkan oleh proses pendidikan saja, namun juga dapat dipengaruhi oleh rendahnya kinerja dari guru sebagai pendidik.

Segi teoritis, Mangkunegara (2014:67) memaparkan jika definisi kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil secara yang dilihat dari kuantitas dan kualitas yang diperoleh individu ketika menjalankan tugas selaras pada tanggung jawab yang dimiliki. Bagi seorang pendidik atau guru, kinerja seharusnya mempunyai perilaku yang dijelaskan oleh Kusmianto (2012:49), jika standar kinerja pendidik berkaitan pada kualitas guru ketika menyelesaikan tugas misalnya merencanakan dan menyiapkan proses belajar, menggunakan media pembelajaran dengan kreatif, bekerja sama dengan siswa, memimpin pembelajaran secara aktif dan menarik, serta mengajak siswa untuk ikut serta dalam beberapa pengalaman pembelajaran. Jika guru memiliki kualitas standar kinerja artinya guru dipercaya dapat mengajak siswa untuk belajar lebih efektif. Suharsaputra (2010:20) kinerja guru yaitu tindakan yang dilakukan guru ketika menjalankan tugas sebagai pengajar dan pendidikan selaras pada ciri khas tertentu. Maka dari itu, kinerja guru dapat dilihat pada kehidupan sehari-hari. Taraf atau derajat kinerja guru dilihat dalam berbagai aspek kegiatan proses belajar atau ketika guru melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Supervisi Akademik (*Academic Supervision*)

Menurut Falender (2022) supervise yaitu aktivitas profesional yang dilaksanakan guna meningkatkan praktik pendidikan yang berbasis sains didukung oleh interpersonal kolaboratif. Penjelasan dari Falender (2022) jika supervisi memiliki tujuan guna memajukan praktik implementasi ilmu berlandaskan pada wawasan yang didapatkan dari proses interpersonal fokusnya di bidang pendidikan. Daresh (2009) menjelaskan supervisi akademik yaitu rangkaian aktivitas guna membantu guru untuk meningkatkan ketrampilan membina proses belajar guna meraih tujuan pembelajaran. Selaras pendapat Daresh (2009) jika supervisi akademik yaitu rangkaian aktivitas membantu guru meningkatkan ketrampilan dalam pengelolaan proses belajar agar mencapai tujuan pembelajaran. Nilai dari supervisi akademik membantu guru meningkatkan ketrampilan dibidangnya, bukan hanya menilai kinerja ketika mengatur proses pembelajaran.

Perumusan Hipotesis



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1: Variabel *Leadership principal* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru pada Guru SD Negeri di Kabupaten Batang
- H2: Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Guru SD Negeri di Kabupaten Batang
- H3 : Variabel Supervisi Akademik berpengaruh positif terhadap kinerja guru Guru SD Negeri di Kabupaten Batang
- H4 : Variabel Supervisi Akademik memoderasi pengaruh Leadership parincipal terhadap kinerja guru Pada Guru SD Negeri di Kabupaten Batang
- H5: Variabel Supervisi akademik memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kabupaten Batang

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan menjelaskan pengaruh *leadership principal* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi akademik yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Instrumen penelitian dipakai untuk metode

pengumpulan data, sumber data yaitu data primer yang didapatkan secara langsung pada saat proses penelitian. Metode analisis regresi linier berguna menguji bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y serta metode selisih mutlak dipakai menguji pengaruh moderasi.

Jenis populasi pada penelitian yang akan dijalankan yaitu populasi terbatas, yaitu populasi yang jumlahnya diketahui dan karakteristik populasinya dapat diidentifikasi. Populasi penelitian ini yakni guru-guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar di Kabupaten Batang sejumlah 120 guru dan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel penelitian (metode sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan tabel 1 tersebut dibawah diperoleh nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy* pada variabel *leadership principal* sebesar 0,933, variabel motivasi kerja sebesar 0,813, variabel supervisi akademik sebesar 0,832 dan variabel kinerja guru 0,913. Nilai KMO $\geq 0,5$ artinya mewujudkan patokan dari kecukupan sampel. Nilai *loading factor* $\geq 0,4$ yang artinya indikator pada supervisi akademik, motivasi kerja, kinerja guru, dan *leadership principal* dianggap valid.

Tabel 1. Nilai KMO dan Loading Factor Masing Masing Variabel

| Variabel | KMO > 0,5 | Loading Factor > 0,4 | Keterangan |
|---------------------------|-----------|---|------------|
| Leadership Principal (X1) | 0,933 | LP1=0,554,LP2=0,652,LP3=0,703,LP4=0,669,LP5=0,826 LP6=0,654,LP7=0,559,LP8=0,711,LP9=0,753,LP10=0,842 LP11=0,852,LP12=0,867,LP13=0,834,LP14=0,871,LP15=0,781,LP16=0,855,LP17=0,785,LP18=0,785 LP19=0,871,LP20=0,875,LP21=0,840,LP22=0,831 LP23=0,716,LP24=0,801,LP25=0,860,LP26=0,797 LP27=0,677,LP28=0,772,LP29=0,564,LP30=0,818,LP31=0,654,LP32=0,764,LP33=0,802,LP34=0,857 LP35=0,809 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,813 | MK1=0,667,MK2=0,640,MK3=0,501,MK4=0,726, MK5=0,813,MK6=0,735,MK7=0,696 | Valid |
| Supervisi Akademik (Z) | 0,832 | SA1=0,630,SA2=0,748,SA3=0,787,SA4=0,712,SA5=0,632 SA6=0,672,SA7=0,738,SA8=0,666,SA9=0,709,SA10=0,672 | Valid |

| | | | |
|------------------|-------|--|-------|
| Kinerja Guru (Y) | 0,913 | KG1=0,720,KG2=0,881,KG3=0,870,KG4=0,855,KG5=0,767 KG6=0,835,KG7=0,862,KG8=0,820,KG9=0,868,KG10=0,804 KG11=0,839,KG12=0,853 | Valid |
|------------------|-------|--|-------|

Uji Reliabilitas

Berlandaskan hasil uji reliabilitas tabel 2, nilai *Cronbach alpha* pada *leadership principal*, variabel motivasi kerja, variabel supervisi akademik dan variabel kinerja guru memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar 0,7, yang berarti semua variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> >0.07 | Keterangan |
|----------------------------------|-------------------------------|------------|
| <i>Leadership Principal (X1)</i> | 0,978 | Reliabel |
| Motivasi kerja (X2) | 0,811 | Reliabel |
| Supervisi akademik (Z) | 0,858 | Reliabel |
| Kinerja Guru (Y) | 0,959 | Reliabel |

Uji Fit Model

Uji signifikansi F digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang dikembangkan memenuhi kriteria kesesuaian yang diperlukan untuk peramalan. Hasil uji *goodness of fit* pada tabel 3 tersebut dibawah menunjukkan nilai F hitung 16.543 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji tersebut menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat, maka model yang digunakan memenuhi persyaratan *goodness of fit test*. Sedangkan nilai *R-Square* sebesar 41,6% yang menunjukkan kontribusi pengaruh varian rata-rata variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong rendah.

Tabel 3. Hasil Output SPSS Model Penelitian

| Variabel | Model | | |
|-----------------------------|----------|-------|--------------------------|
| | F hitung | Sig | <i>Adjusted R-Square</i> |
| <i>leadership principal</i> | 16,543 | 0,000 | 0,416 |
| Motivasi Kerja | | | |
| Supervisi Akademik | | | |
| Kinerja Guru | | | |

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi memperlihatkan jika *leadership principal*, motivasi kerja, supervisi akademik, moderasi1, moderasi2 memiliki pengaruh positif pada kinerja

guru. Semakin tinggi *leadership principal*, motivasi kerja, supervisi akademik semakin meningkatkan kinerja guru. Variabel supervisi akademik moderasi positif pengaruh variabel *leadership principal* terhadap kinerja guru dan variabel supervisi akademik moderasi positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Standarized Coefficient Beta | Sig-t | Hipotesis |
|-----------------------------|------------------------------|-------|-----------|
| <i>leadership principal</i> | 0,208 | 0,020 | Diterima |
| Motivasi Kerja | 0,236 | 0,010 | Diterima |
| Supervisi Akademik | 0,262 | 0,012 | Diterima |
| Moderasi1 X1-Z | 0,102 | 0,189 | Ditolak |
| Moderasi2 X2-Z | 0,321 | 0,000 | Diterima |

Hasil Uji Hipotesis

Variabel *leadership principal* (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Berlandaskan hasil uji hipotesis di tabel 4, jika *leadership principal* (X1) nilai Beta 0,208 dan sig. $0,020 \leq 0,05$. Artinya hipotesis diterima dimana *leadership principal* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,236 dan nilai signifikansinya sebesar 0.010 kurang dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (hipotesis diterima).

Variabel *supervise akademik* (Z) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,262 dan nilai signifikansinya sebesar 0.012 kurang dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa *supervise akademik* (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (hipotesis diterima).

Variabel *supervise akademik* memoderasi pengaruh *leadership principal* (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Berlandaskan hasil uji hipotesis di tabel 4, jika Moderasi1 |X1-Z| nilai Beta 0,102 dan sig. $0,189 \leq 0,05$. Artinya hipotesis ditolak dimana *supervise akademik* (Z) tidak memoderasi pengaruh *leadership principal* (X1) terhadap kinerja guru

Variabel *supervise* akademik memoderasi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Berlandaskan hasil uji hipotesis di tabel 4, jika Moderasi² |X2-Z| nilai Beta 0,321 dan sig. 0,0000 ≤ 0,05. Artinya hipotesis diterima dimana *supervise* akademik (Z) memoderasi positif pengaruh *leadership principal* (X1) terhadap kinerja guru.

Pembahasan

***Leadership Principal* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji regresi Tabel 4 tentang pengaruh *Leadership Principal* terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa *Leadership Principal* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan jika tingginya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru di SDN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang .

Hasil ini mengindikasikan bahwa *Leadership principal* berperan penting dalam membangun lingkungan kerja kondusif bagi guru, mengarahkan dengan baik, serta memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah yang dapat merealisasikan visi, membangun komunikasi yang efektif, serta mendukung pengembangan kompetensi guru, sehingga bernilai positif pada meningkatnya kinerja mereka ketika proses belajar.

Leadership Principal menjadi salah satu hal penting mendorong kinerja guru. Kepala sekolah mengarahkan dengan baik, mendukung secara emosional, serta memberdayakan guru untuk mengambil peran aktif ketika mengambil keputusan, serta membangun lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan profesionalisme dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian oleh Robinson, Lloyd, dan Rowe (2008) menunjukkan bahwa *Leadership Principal* berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran guru, yang berdampak pada hasil belajar siswa. Studi ini menekankan pentingnya kepemimpinan berbasis visi, pengambilan keputusan partisipatif, dan pemberdayaan tenaga pengajar.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi Tabel 4. tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan jika tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen ketika menjalankan tugasnya, memiliki inisiatif meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam mendukung keberhasilan peserta didik. Motivasi kerja yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru SDN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, hingga evaluasi hasil belajar siswa. Motivasi sebagai penguat untuk melalui hambatan kerja, bukan hanya pendorong utama. Hasil penelitian sejalan pada teori dan hasil penelitian terdahulu, serta menegaskan pentingnya memelihara motivasi kerja guru guna meningkatkan ketrampilannya. Lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang memadai, dan peluang mengembangkan diri merupakan poin penting menjaga motivasi guru tetap tinggi. Didukung penelitian terdahulu yang dijalankan Indriani dan Fadila (2020) menegaskan jika motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama bagi guru untuk memberikan kinerja yang optimal. Studi ini juga menyoroti pentingnya dukungan institusi dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Supervisi Akademik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi Tabel 4. tentang supervisi akademik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan jika semakin baik pelaksanaan supervisi akademik di sekolah, semakin meningkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Supervisi akademik yaitu pembinaan dengan tujuan membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran melalui bimbingan, observasi, dan evaluasi. Supervisi akademik memberikan dukungan yang dibutuhkan guru untuk terus berkembang, baik dalam penguasaan materi pelajaran maupun dalam penerapan metode pengajaran yang inovatif. Supervisi yang efektif juga membangun lingkungan kerja yang mendukung, menumbuhkan rasa percaya diri guru, dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dengan demikian, temuan penelitian menegaskan seberapa penting supervisi akademik yang terencana dan berkelanjutan sebagai poin utama dalam penentu meningkatkan kinerja guru. Temuan ini selaras pada beberapa penelitian terdahulu Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2014) menjelaskan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara terarah dapat meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Supervisi juga memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan profesional guru.

Supervisi Akademik Tidak Memoderasi Pengaruh *Leadership Principle* Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian memperlihatkan jika supervisi akademik dan *Leadership Principle* secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai sig. 0,189 ($\geq 0,05$). Hasil penelitian menyatakan jika supervisi akademik tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan pada kepala sekolah dan kinerja guru, Penolakan hipotesis ini dapat diinterpretasikan bahwa meskipun supervisi akademik dan kepemimpinan kepala

sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru secara individual, interaksi atau moderasi dari supervisi akademik tidak memperkuat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa peran supervisi akademik sebagai moderator dalam konteks ini kurang efektif atau tidak optimal.

Temuan ini menandakan jika supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki tugas yaitu mendukung kinerja guru, namun kombinasi keduanya tidak memiliki pengaruh kurang kuat guna mengembangkan kinerja guru secara signifikan. Hal tersebut terjadi dikarenakan banyaknya faktor, misalnya efektivitas supervisi akademik yang belum optimal, kurangnya keterlibatan kepala sekolah dalam memberikan dukungan langsung kepada guru, atau faktor eksternal lainnya seperti lingkungan kerja dan kebijakan pendidikan yang berlaku.

Didukung banyaknya penelitian terdahulu jika efektivitas moderasi supervisi akademik bergantung dengan kualitas pelaksanaan dan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah. Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2014) menyebutkan bahwa supervisi akademik memerlukan sinergi dengan kepemimpinan kepala sekolah untuk dapat memberikan dampak yang signifikan. Jika hubungan antara keduanya tidak berjalan optimal, maka pengaruh supervisi terhadap peningkatan kinerja guru juga cenderung tidak signifikan.

Supervisi Akademik Tidak Memoderasi Positif Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi pada Tabel 4 tentang supervisi akademik dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan jika supervisi akademik memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, Supervisi akademik memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Dengan kata lain, supervisi akademik yang baik dapat membantu guru yang memiliki motivasi tinggi untuk lebih optimal ketika menjalankan tugas.

Temuan ini menunjukkan jika semakin baik supervisi akademik yang diterapkan di sekolah, maka semakin kuat pula dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru. Supervisi akademik yang efektif mampu menumbuhkan motivasi dan semangat pendidik ketika menjalankan tugasnya, sebab mereka merasa didukung, dipandu, dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya supervisi akademik yang baik, motivasi kerja guru yang tinggi akan semakin berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam mengajar dan membimbing siswa.

Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi akademik dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, sehingga semakin baik supervisi yang dilakukan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja guru yang sudah memiliki motivasi kerja tinggi. Dengan demikian, supervisi akademik yang efektif tidak hanya membantu guru meningkatkan kompetensi mereka namun memperkuat motivasi kerja sebagai salah satu penggerak utama kinerja profesional.

Hasil ini konsisten pada berbagai penelitian terdahulu yang memperlihatkan jika supervisi akademik dapat memperkuat dampak motivasi kerja terhadap kinerja individu, termasuk dalam konteks pendidikan. Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2014) menyebutkan bahwa supervisi akademik yang efektif dapat memberikan panduan, bimbingan, dan umpan balik yang meningkatkan motivasi intrinsik guru. Ketika motivasi ini dipadukan dengan supervisi yang baik, kinerja guru meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian, kesimpulannya yakni:

1. Variabel *leadership principal* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Jika *leadership principal* semakin baik maka akan memajukan kinerja guru pada guru-guru SDN di Kabupaten Batang.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Jika motivasi kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru pada guru – guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Batang.
3. Variabel Supervisi akademik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Jika supervisi akademik semakin baik maka akan mengembangkan kinerja guru pada guru – guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Batang.
4. Peran Variabel Supervisi akademik tidak memoderasi antara Leadership Principal terhadap kinerja guru. pada guru – guru di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Batang
5. Peran variabel Supervisi akademik memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru. pada guru – guru di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Batang

SARAN

1. Penguatan *Leadership Principal*
disarankan agar kepala sekolah terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan mendukung pengembangan profesionalisme guru. Pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah juga dapat ditingkatkan agar membangun lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung perlu ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
2. Meningkatkan Motivasi Kerja Guru
Karena motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, maka diperlukan strategi peningkatan motivasi seperti pemberian insentif, penghargaan untuk kinerja yang maksimal, serta membangun lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Selain itu, keikutsertaan guru ketika mengambil keputusan sekolah juga mampu meningkatkan semangat kerja mereka.

3. Optimalisasi Supervisi Akademik

Supervisi akademik yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pengawas sekolah dan kepala sekolah harus memastikan supervisi akademik dilakukan secara berkala dengan pendekatan yang lebih membangun, seperti coaching, mentoring, dan refleksi bersama, bukan sekadar evaluasi administratif.

4. Evaluasi Peran Supervisi Akademik sebagai Moderator

Karena supervisi akademik tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, perlu dilakukan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas supervisi akademik. Misalnya, dengan meninjau metode supervisi yang digunakan atau menyesuakannya dengan kebutuhan individu guru.

5. Memanfaatkan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja

Mengingat supervisi akademik terbukti dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka supervisi akademik harus lebih diarahkan untuk mendukung dan meningkatkan motivasi guru. Supervisi yang bersifat partisipatif dan berbasis solusi akan lebih efektif dalam meningkatkan semangat dan produktivitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, A., Marliani, M., Elfrianto, E., & Kemal, I. (2022). Work motivation and work discipline on teachers' performance in state vocational schools.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers' performance.
- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh motivasi kerja McClelland, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional.
- Glatthorn, A. A., Jailall, J. M., & Jailall, J. K. (2016). *The principal as curriculum leader: Shaping what is taught and tested*. Corwin Press.
- Hardono, H., Haryono, & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.
- Haryono, S. (2020). The effect of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The role of work motivation.
- Haryono, S., Amrullah, N. I. H., & Surah, S. (2020). The effect of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The role of work motivation.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI.

- Indajang, K., Sherly, Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The effectiveness of teacher performance in terms of the aspects of principal leadership, organizational culture, and teacher competence.
- Irawan, D., Wahyudin, A., & Yanto, H. The moderating influence of the academic supervision of teacher competencies and commitment towards organizational teacher performance.
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The effect of the supervision of the principal and the professional competency of teachers on teacher performance in private MI in Pacet District.
- Lian, B. B., & Fitria, H. (2020). The influence of principal supervision and organizational climate toward teacher's performance.
- Maritasari, D. B., Setyosari, P., Kuswandi, D., & Praherdhiono, H. (2020). The effect of training and supervision on teacher performance through teacher competence as a mediating variable in primary schools.
- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., Solahudin, M., Nurjaya, Sunarsi, D., Anggraeni, N., Jamalus, Masriah, I., Yuangga, K. D., & Purwanto, A. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, and work environment on teachers' performance.
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma'arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2019). The influence of organizational culture and work motivation on teacher performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto.
- Romadhon, M., & Zulela, M. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar.
- Saggaf, M. S., Sunarsi, D., Wahid, H. A., Ilham, D., & Rozi, A. (2021). Principal leadership function on teacher performance for secondary schools.
- Saggaf, M. S., Sunarsi, D., Wahid, H. A., Ilham, D., & Rozi, A. (2021). Principal leadership function on teacher performance for secondary schools.
- Setiawan. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: Total quality management dan kepemimpinan.
- Suchyadi, Y., & Nurjanah. (2022). Pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah.
- Suchyadia, Y., Mirawati, M., Anjaswuri, F., & Destiana, D. Supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi guru sekolah dasar.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru: Teori dan praktik*.
- Suprayitno, H., Su'ad, & Sukirman. (2022). Teacher performance in terms of principal leadership behaviour and teacher training.

- Winardi. (2002). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yasir, U., Arafat, A. A., & Setiawan, U. (2021). The influence of principal leadership and work motivation on teacher performance.
- Yusuf, M., Fitria, H., & Mulyadi. The influence of teacher's supervision and professionalism on teacher's performance.
- Zubaedah. (2016). Pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Pabelan.