

Pengaruh Supervisi dan *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur

Yuni Cynthia Dewi Tjandring¹, Sedarmayanti², Dety Mulyanti³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

yunichynthia@gmail.com¹, sedarmayanti2@gmail.com², dmdetym@gmail.com³

ABSTRACT

Academic supervision has a positive influence on teacher work motivation. Effective supervision can improve teacher competence, which in turn can increase their motivation to teach. The relationship between Quality of Work Life is measured by employee participation, being given the opportunity to develop a career, being given the opportunity to resolve conflicts, having a good communication space between subordinates and superiors and fellow co-workers, a work environment that ensures health and safety and work security, getting appropriate rewards and creating pride. Teacher Quality of Work Life (QWL) refers to the pleasant or unpleasant conditions of the work environment for a teacher, which includes various aspects such as appreciation, security, working conditions, interpersonal relationships, and intrinsic meaning in work. Good QWL can improve teacher performance and contribute to job satisfaction and organizational commitment. This study is based on the gap in teacher work motivation so that the research problem is formulated, namely how do supervision and quality of work Life (QWL) affect the work motivation of teachers at SMPN Kota Baru, North Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province? This study aims to determine the effect of supervision and quality of work Life (QWL) on the work motivation of teachers at SMPN Kota Baru, North Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province. This study uses a survey method with a quantitative approach using verification analysis. The study was conducted at SMPN Kota Baru, North Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province, namely on 37 teachers. Data collection was carried out using a questionnaire which was carried out from May 23 to June 23, 2025. Work motivation of teachers of SMPN Kota Baru, North Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province with a good category. The results of this study explain that: the implementation of academic supervision on teachers of SMPN Kota Baru, North Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province has been running well. Quality of work life (QWL) on teachers of SMPN Kota Baru, North Central Timor Regency, East Nusa Tenggara Province with a good category. there is a significant influence between academic supervision on teacher work motivation, $t_{count} 2.041 > t_{table} = 1.691$. There is a significant influence between price on teacher work motivation, $t_{count} 3.510 > t_{table} = 1.691$. Academic supervision and Quality of work life (QWL) simultaneously affect teacher work motivation, $Sig. = 0.005 < \alpha 0.05$. When academic supervision and QWL go hand in hand, the impact on motivation can be more significant.

Keywords: *Teacher Work Motivation, Academic Supervision, Quality of work life (QWL)*

ABSTRAK

Supervisi akademik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Supervisi yang efektif dapat meningkatkan kompetensi guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mengajar. Hubungan antara *Quality Of Work Life* diukur

dengan adanya partisipasi karyawan, diberikannya kesempatan untuk mengembangkan karir, diberikan kesempatan untuk menyelesaikan konflik, adanya ruang komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan serta sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan serta keamanan kerja, mendapatkan kompensasi yang setimpal dan menimbulkan kebahagiaan. *Quality of work life (QWL)* guru merujuk pada kondisi menyenangkan atau tidaknya lingkungan kerja bagi seorang guru, yang mencakup berbagai aspek seperti penghargaan, keamanan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan makna intrinsik dalam pekerjaan. QWL yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dan berkontribusi pada kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan *Quality of work life (QWL)* terhadap motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis verifikatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner pada 37 orang guru. Motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan kategori baik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa : Pelaksanaan supervisi akademik pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar telah berjalan dengan baik. *Quality of work life (QWL)* pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan kategori baik. terdapat pengaruh secara signifikan antara supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru, $t_{hitung} 2,041 > t_{tabel}$. Terdapat pengaruh secara signifikan antara *Quality of work life (QWL)* terhadap motivasi kerja guru, $t_{hitung} 3,510 > t_{tabel} = 1.691$. Supervisi akademik dan *Quality of work life (QWL)* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, nilai $Sig. = 0.005 < \alpha 0,05$. Ketika supervisi akademik dan QWL berjalan seiring, dampaknya terhadap motivasi bisa lebih signifikan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Supervisi Akademik, *Quality of work life (QWL)*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi yang sangat penting bagi sebuah negara, terutama negara yang sedang berkembang. Pembangunan sebuah bangsa hanya bisa diwujudkan oleh individu-individu yang telah memiliki bekal pengetahuan melalui pendidikan. Pendidikan merupakan kunci dari kemajuan suatu negara. Jika sistem pendidikan di sebuah negara berkualitas, maka generasi muda di masa depan akan memiliki kemampuan yang baik. Di sisi lain, kualitas pendidikan di suatu negara bisa dilihat dari cara sistem pendidikan itu dijalankan serta tujuan yang diharapkan. Semakin baik kualitas pendidikan, maka semakin jelas pula kemajuan yang dicapai oleh suatu bangsa (Agustina dkk., 2020: 111).

Masalah pendidikan di Indonesia saat ini sangat rumit. Permasalahan besar ini melibatkan berbagai aspek, seperti kualitas pendidikan, kesetaraan akses pendidikan, dan sistem pengelolaan pendidikan. Dalam hal kualitas pendidikan, ada beberapa isu yang perlu diperhatikan, yaitu kurikulum, metode pembelajaran, sistem evaluasi, buku pelajaran, kompetensi guru, serta fasilitas dan infrastruktur pendukung belajar (Rawung dkk., 2021: 30). Sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman modern, hal yang perlu dicapai adalah dasar, fungsi, dan tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional. Salah satu wewenang penyelenggaraan pendidikan formal di masyarakat adalah dilaksanakan di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi dikatakan berhasil jika mampu

mendorong, mengatur, dan mengarahkan semua unsur dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu tujuan sekolah dan tujuan pendidikan nasional. (Baharuddin dkk., 2021: 251; Suhardi, 2022: 220).

Guru merupakan unsur pendidikan yang harus berperan aktif dan menyesuaikan posisi profesionalnya dengan kebutuhan masyarakat yang berkembang. Dalam hal ini, guru bukan hanya sekedar guru transfer ilmu, tetapi seorang pendidik transfer nilai sekaligus pembimbing yang memberikan bimbingan kepada siswa dalam belajar (Andhayany & Mulyanti, 2022: 20). Proses belajar mengajar membutuhkan kerja sama antara siswa dan guru. Guru harus mampu menentukan kualitas pengajarannya dalam proses belajar mengajar (Mercurio, 2015; Andhayany & Mulyanti, 2022: 21). Dengan demikian, guru dapat mengontrol pelajaran, menerapkan metode pembelajaran yang tepat, mengembangkan sikap pedagogisnya, kepribadiannya, dan mengembangkan bahan ajar. Peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan motivasi guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Catio & Sunarsi, 2020; Andhayany & Mulyanti, 2022: 21).

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki motivasi yang baik pula. Oleh karena itu sangat dirasakan perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru (Aprida & Fitria, 2020: 161). Salah satu indikator sekolah yang unggul adalah mempunyai tenaga pendidik yang bertanggung jawab, profesional di bidangnya, memiliki nilai moral yang tinggi, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi (Patarai, 2018: 121).

Mengingat beratnya beban yang dipikul oleh guru terutama dalam melaksanakan interaksi edukatifnya, maka dalam melaksanakan tugas profesinya harus dilandasi dengan motivasi kerja yang tinggi, yang dilandasi prinsip semangat kerja dan kepuasan kerja (Gaol & Sinaga, 2020: 26). Ketika seorang guru menjalankan tugasnya, motivasi yang dimilikinya bisa membantu mereka menyelamatkan potensi maksimal, membangun semangat yang kuat, dan meningkatkan semangat kelompok secara keseluruhan (Astuti dkk., 2024: 3443).

Ketika seorang guru menjalankan tugasnya, motivasi yang dimilikinya bisa membantu mereka menyelamatkan potensi maksimal, membangun semangat yang kuat, dan meningkatkan semangat kelompok secara keseluruhan (Sapitri & Marselina, 2024: 2). Motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang atau berasal dari luar, yang dapat memengaruhi sikap kerja atau kualitas kerja seseorang tersebut. Menurut Anoraga (2006), motivasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mampu membangkitkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu, kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang juga memengaruhi tingkat prestasinya. Menurut Indah dalam Lian (2021), motivasi adalah keinginan batin yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu, dan ini ditunjukkan dalam bentuk prestasi belajar (Aprida & Fitria, 2020: 165).

Guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan guru yang berkualitas. Kualitas seorang guru salah satunya ditentukan oleh tingkat motivasinya.

Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang guru, maka semakin baik pelayanan pendidikan yang diberikannya. Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan semakin rajin dan tekun dalam bekerja (Hardianto dkk., 2023: 1.952).

Motivasi yang muncul dalam bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas mengajar oleh guru, merupakan motivasi muncul secara internal. Tanggung jawab tersebut menjadi bagian untuk mempertahankan hidup yang mencirikan sebagai manusia dewasa. Seseorang yang mencirikan dirinya sebagai orang dewasa berusaha untuk memberikan kepercayaan kepada orang lain dengan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Jika tanggung jawab yang dibebankan oleh orang lain atau organisasi tertentu tidak dapat dijalankan, maka seseorang biasanya akan merasa hubungannya terganggu, baik hubungan dalam pekerjaan maupun hubungan sosial (Asmawati, 2022: 2.778).

Munculnya positif maupun negatif dari kedua jenis motivasi tersebut akan memberikan pula dampak positif maupun negatif tergantung dari cara menyikapinya. Guru yang mendapatkan penghargaan (positif) karena telah dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dapat berpengaruh makin tinggi usaha guru sehingga dapat meraih keberhasilan yang lebih besar. Tetapi jika guru tersebut merasa puas dan cukup atas hasil kerja karena telah mendapatkan penghargaan kemudian tidak lagi melanjutkannya, maka ia akan tertinggal dan tidak dapat meraih hasil dan tujuan yang lebih besar (Asmawati, 2022: 2.778)..

Motivasi bisa dianggap sebagai tenaga penggerak yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Semua pandangan tentang motivasi berfokus pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang memanfaatkan semua potensi yang ada, menciptakan ambisi yang kuat dan mulia, serta meningkatkan antusiasme bersama. Setiap pihak bekerja sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan dengan saling menghargai, saling membutuhkan, memahami satu sama lain, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses operasional kerja. Motivasi kerja terlihat seperti kebutuhan dasar manusia, dan motivasi kerja sebagai insentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar. (Sapitri & Marselina, 2024: 2-3).

Motivasi kerja adalah proses yang mendorong seseorang untuk mengawali dan menjaga arah serta tujuan dalam bekerja. Motivasi merupakan sumber energi berpikir, bahan bakar semangat, serta respons emosi positif atau negatif yang mendorong seseorang terus bekerja dan hidup. Motivasi bisa menciptakan upaya mental yang mendorong seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuannya dan keterampilannya. Selain itu, motivasi kerja adalah kekuatan dari dalam maupun luar yang membuat seorang pegawai memilih suatu tindakan dan mulai bekerja dengan perilaku tertentu (Andika dkk., 2019: 16). Idealnya, perilaku tersebut akan diarahkan pada prestasi dari tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah kombinasi yang kompleks dari kekuatan psikologis di dalam masing-masing orang, dan pegawai sangat tertarik akan tiga unsur tentang motivasi yaitu arah dan fokus perilaku, tingkat usaha yang diberikan, serta ketekunan perilaku (Suhardi, 2022: 223).

Motivasi kerja adalah salah satu hal yang memengaruhi semangat seseorang.

Uno (2016: 71) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru adalah proses yang dilakukan agar guru dapat didorong untuk mengarahkan perilaku mereka ke upaya nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Agustina dkk. , 2020: 114). Selain itu, Anoraga (2009: 35) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang mampu menciptakan semangat atau dorongan bekerja. Dorongan ini bisa berasal dari dalam atau luar, bisa kuat atau lemah, sehingga motivasi menjadi cara untuk mendorong dan mengarahkan para guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab (Agustina dkk. , 2020: 114). Siagian (2012: 138) juga menambahkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang bersedia menggunakan kemampuannya, seperti keahlian dan keterampilan, tenaga, atau waktu, untuk menjalankan tugas dan memenuhi kewajibannya, demi mencapai tujuan serta sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Agustina dkk. , 2020: 114).

Namun, untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi perlu ditunjang oleh peningkatan kualitas kehidupan kerjanya (Patarai, 2018: 122). Kualitas kehidupan kerja (QWL) adalah cara seseorang merasa terhadap lingkungan kerja dan pengalaman kerja, seperti perasaan tentang kontrol, kepuasan, keterlibatan, komitmen, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kesejahteraan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan organisasi. Namun, tidak ada definisi umum yang berlaku untuk istilah ini (Suhardi, 2022: 220; Susilaningih dkk. , 2021: 164). Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen dan praktik yang meningkatkan martabat guru, memperkenalkan perubahan budaya, serta memberikan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja adalah kondisi keseluruhan dari pengalaman yang dirasakan seseorang saat bekerja yang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas (Suhardi, 2022: 221).

Faktor *quality of work life* lingkungan guru bekerja perlu diperhatikan dengan baik sebagai respon terhadap kebutuhan guru dengan mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para guru memberikan sumbang saran dan ikut serta dalam pengambilan keputusan serta mengatur kehidupan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan memadai merupakan langkah yang perlu ditempuh untuk mencapai hasil kerja guru yang sesuai dengan harapan. Menurut Cascio, *quality of work life* merupakan kondisi kerja kondusif untuk menciptakan organisasi yang memiliki keuntungan dan bertujuan agar terpenuhi kebutuhan pribadi karyawan dengan membentuk nilai-nilai, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan, memastikan kepuasan dan keamanan kerja, mengembangkan kompetensi mereka, dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan. *Quality of work life* disebut sebagai alat intrinsik yang dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi diantara karyawan, jika digunakan secara efektif (Pratama dkk., 2024: 1.493). Oleh karena itu, *quality of work life* mencakup seluruh aktivitas yang ada di dalam organisasi, yang ditujukan untuk membentuk suatu kondisi kerja yang dapat membangkitkan motivasi karyawan (Curcio, 2018; Pratama dkk., 2024: 1.493). Aktivitas yang menunjang belajar mengajar guru memerlukan revitalisasi secara berkala agar motivasi yang diharapkan akan tercapai. Menurut

Davis dan Newstrom, kualitas kehidupan kerja mengacu pada situasi menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Hal utama pada kualitas kehidupan kerja ialah intensitas dampak bagi individu yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhinya kebutuhan (Pratama dkk., 2024: 1.493).

Empat indikator dalam penerapan *quality work life*, yaitu; pertumbuhan dan perkembangan, kemungkinan berkembangnya kemampuan dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan dapat terjaga dan karyawan dapat didorong untuk selalu melakukan pekerjaannya. Seorang pemimpin tidak bisa menjamin bahwa pekerja akan selalu aman, tetapi dia bisa membantu mereka tetap memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk bertahan di dunia kerja. Partisipasi artinya kemampuan seseorang untuk secara langsung atau tidak langsung memengaruhi pekerjaan dengan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan. Untuk melihat tingkat partisipasi karyawan, bisa dilihat dari cara mereka bekerja sama, berpartisipasi dalam rapat, serta bagaimana mereka meningkatkan semangat kerja tim. Sistem pembayaran yang inovatif bisa membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka sesuai dengan standar upah yang berlaku di pasar tenaga kerja. Jika karyawan merasa gaji yang diberikan tidak cukup, maka kinerja mereka, semangat bekerja, kepuasan, dan produktivitas cenderung akan menurun (Curcio, 2018; Anisya dkk. , 2022: 164).

Keberhasilan dalam proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah, guru, dan siswa. Oleh karena itu, proses belajar mengajar perlu dikelola dengan baik melalui supervisi akademik (Fitriyani dkk. , 2024: 549). Supervisi secara umum adalah kegiatan yang membantu dan melayani guru agar bisa berkembang menjadi lebih berkualitas, sehingga tercipta suasana belajar mengajar yang lebih baik untuk mencapai tujuan pendidikan (Zulfakar dkk. , 2020). Supervisi adalah bentuk bantuan dari supervisor kepada guru agar terjadi pertumbuhan secara maksimal dan menyeluruh, baik dalam profesi maupun pribadi (Aprida & Fitria, 2020: 161; Hapizoh dkk. , 2020: 169).

Pembinaan dalam bentuk supervisi pendidikan meliputi pemberian arahan atau petunjuk tujuan memperbaiki lingkungan pendidikan secara keseluruhan dan kualitas pengajaran pada khususnya (Mulyanti, 2023: 3752). Mengawasi proses dapat membantu memastikan semua bagian sesuai dengan yang diinginkan hasil pendidikan dan seluruh proses dalam proses implementasi berjalan sesuai rencana (Curcio, 2018; Mulyanti, 2023: 3752). Selain sebagai strategi manajemen, pengawasan sebagai "rangkaiannya kegiatan yang dirancang untuk membantu memastikan bahwa kualitas yang diperlukan sepanjang perencanaan, implementasi, dan proses penilaian dicapai semaksimal mungkin." (Suryana, 2011; Mulyanti, 2023: 3752).

Supervisi diharapkan dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah dan kesulitan yang dialami oleh para guru. Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki tugas utama sebagai pendidik, pelatih, dan pengajar. Kata "pendidik" memiliki arti sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup kerja (QWL) dan membina peserta didik. Sementara itu, kata "pengajar" berarti membina dan meningkatkan pengetahuan atau memperkuat kemampuan intelektual peserta didik. Guru juga bertindak sebagai motivator yang mendorong peserta didik untuk terlibat dalam kegiatan belajar. Guru adalah bagian manusia dalam proses belajar mengajar yang berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pembangunan. Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan normal (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Karena tugas seorang guru sangat penting dan berat, maka seorang guru harus mampu berkreasi dan berinovasi agar dapat meningkatkan semangat kerja serta menyesuaikan dengan perkembangan zaman (Yuliana dkk., 2020: 1553).

Supervisi akademik dapat membantu meningkatkan semangat kerja para guru, sehingga kepala sekolah perlu memperhatikan hal ini dan memberikan dorongan kepada para guru dengan berbagai cara agar semangat kerja mereka semakin kuat (Damopolii & Syamsudduha, 2020: 112). Agustina dan tim peneliti (2020) juga menyatakan bahwa diperlukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Supervisi akademik memberikan dampak terhadap semangat kerja guru dalam melakukan tugasnya (Agustina dkk., 2020: 45).

Hasil *survey* pendahuluan di SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur telah berjalan, baik yang dilaksanakan pengawas maupun kepala sekolah. Namun dalam pelaksanaannya belum berjalan sesuai dengan perencanaan, supervisi dilaksanakan sering tidak sesuai dengan jadwal. Pelaksanaan supervisi dilaksanakan lebih sebagai fungsi pengawasan bukan sebagai fungsi pembinaan. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan guru diketahui bahwa kepala sekolah keterlibatan guru dalam berbagai keputusan atau kebijakan sekolah masih belum optimal sehingga guru merasa kurang dihargai dan menurunkan motivasi kerja guru, guru kurang diberikan kesempatan untuk memberikan peluang menyampaikan ide / gagasan, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik-kritik. Selain itu komunikasi antara pimpinan dengan guru kurang berjalan dengan baik, sehingga manajemen konflik belum dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis melakukan kajian dengan judul "Pengaruh Supervisi dan *Quality of work life (QWL)* terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk memperoleh data empiris mengenai pengaruh supervisi dan

quality of work life (QWL) terhadap motivasi kerja guru. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara yang berjumlah 37 orang, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel, meliputi variabel bebas supervisi dan QWL serta variabel terikat motivasi kerja guru. Instrumen kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kesesuaian sebagai alat pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil analisis data diketahui bahwa motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan kategori baik. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri guru (internal) maupun dari lingkungan kerjanya (eksternal). Faktor internal meliputi kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan guru. Faktor eksternal mencakup kebijakan sekolah, hubungan dengan rekan kerja dan kepala sekolah, pendapatan, jaminan kesehatan, dan kondisi lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah proses yang mendorong seseorang untuk mengerjakan tugas dan mempertahankan tujuan pekerjaannya. Motivasi merupakan sumber energi berpikir, bahan bakar semangat, serta reaksi emosi yang bisa positif atau negatif, yang mendorong seseorang untuk terus bekerja dan hidup. Motivasi dapat menghasilkan usaha mental yang mendorong seseorang untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilannya (Suhardi, 2022: 222). Motivasi kerja merupakan faktor yang ada di dalam diri seorang guru. Jika ada motivasi kerja, maka kualitas kerja guru bisa menjadi lebih baik, membuatnya lebih semangat dan fokus pada tujuannya. Menurut Uno³, ada dua faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu motivasi dari dalam dan motivasi dari luar. Motivasi dari dalam mencakup minat dan keinginan untuk diterima dan diakui, sementara motivasi dari luar meliputi lingkungan kerja, supervisi, penghargaan dari rekan sejawat, serta suasana dan kondisi kerja yang baik (Mustika & Syamsuddin, 2022: 41).

Motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang atau dari luar yang dapat memengaruhi cara kerja dan kualitas hasil kerja seseorang tersebut (Aprida & Fitria, 2020: 162). Ketika seorang guru sedang melakukan tugasnya, motivasi yang ada dalam diri mereka bisa membantu mereka menyalurkan potensi penuh, membangun semangat yang kuat, serta meningkatkan semangat kerja dalam kelompok (Astuti dkk. , 2024: 3444). Tujuan dari motivasi kerja guru adalah meningkatkan semangat bekerja dan kepuasan kerja mereka, meningkatkan disiplin, menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, partisipasi, kesejahteraan, serta rasa tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan. Jika pekerjaan guru tidak didorong oleh motivasi dan kepuasan kerja, maka hal ini akan memengaruhi semangat kerja mereka. Kepuasan kerja guru bisa

dirasakan ketika kebutuhan fisik dan non fisik mereka terpenuhi (Mustika & Syamsuddin, 2022: 40).

Temuan penelitian ini yaitu fasilitas penunjang perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran tersedia dengan baik dan sesuai kebutuhan. Fasilitas penunjang yang memadai, sesuai kebutuhan guru, dan meningkatkan motivasi kerja sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Fasilitas ini meliputi sarana fisik seperti ruang kelas yang nyaman, alat peraga, dan teknologi informasi, serta dukungan non-fisik seperti pelatihan dan sumber daya pengembangan profesional. Ketersediaan dan kualitas fasilitas ini secara langsung mempengaruhi efektivitas pembelajaran, kinerja guru, dan pada akhirnya, motivasi mereka untuk mengajar. Fasilitas penunjang yang baik, sesuai kebutuhan, dan meningkatkan motivasi kerja guru merupakan investasi penting dalam dunia pendidikan. Ketersediaan dan kualitas fasilitas ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, efektif, dan menyenangkan bagi guru dan siswa.

Berdasarkan jawaban guru terhadap kuesioner motivasi diperoleh jawaban bahwa dengan lingkungan kerja di SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat terjaga dengan baik. Setiap guru lainnya dapat bekerja dengan aman karena keamanan lingkungan kelas terjaga dengan baik. Suasana kerja yang baik juga ditunjang dengan rekan kerja di kantor dan dalam kelas kondusif sehingga guru lainnya dapat berkomunikasi dengan rekan serta ditambah dengan pimpinan (kepala sekolah) selalu mendorong untuk berprestasi. Lingkungan kerja yang terjaga dengan baik dan aman dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Ketika guru merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Rasa aman ini mencakup keamanan fisik, seperti lingkungan kelas yang bersih dan tertata, serta keamanan psikologis, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang terjaga dengan baik, sekolah dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa motivasi kerja guru tergolong baik, namun demikian terdapat beberapa hal yang harus mendapatkan perhatian. Hasil analisa data menjelaskan bahwa pimpinan kurang mampu mendorong dan menyelesaikan masalah. Pimpinan yang kurang mampu mendorong dan menyelesaikan masalah motivasi kerja guru dapat menjadi kendala serius bagi peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti kurangnya keterampilan kepemimpinan, gaya komunikasi yang tidak efektif, atau kurangnya pemahaman tentang kebutuhan dan motivasi guru.

Pelaksanaan supervisi pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil analisis data diketahui bahwa supervisi akademik pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar telah berjalan dengan baik. Supervisi akademik memiliki peran penting dalam

meningkatkan motivasi kerja guru. Melalui supervisi yang efektif, guru dapat merasa didukung dan termotivasi untuk mengembangkan diri, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kompetensi pedagogi dan profesional, yang muaranya kepada peningkatan mutu lulusan peserta didik (Muntahanah, 2023: 15160). Supervisi adalah bantuan yang diberikan supervisor kepada guru agar mengalami pertumbuhan secara maksimal dan integral baik profesi maupun pribadinya (Hapizoh dkk., 2020: 168)

Temuan penelitian ini yaitu supervisi pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dilakukan dengan konstruktif. Supervisi konstruktif dapat menjadi cara efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan umpan balik yang membangun dan dukungan, guru dapat merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Supervisi yang konstruktif ini berfokus pada pengembangan guru, bukan hanya penilaian kinerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Lebih lanjut berdasarkan data jawaban responden diketahui bahwa setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis terencana dan pelaksanaannya dilakukan dengan menjunjung tinggi asas musyawarah, dalam pengambilan keputusan, sehingga segala hambatan dan permasalahan dapat di atasi supervisor yang mampu berlaku adil dan tidak egois, sehingga supervisi mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik hal tersebut dapat berjalan karena supervisi dilakukan dengan konstruktif dan kreatif.

Supervisi, dalam konteks pendidikan, adalah proses pengamatan dan pemberian umpan balik terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, khususnya dalam proses pembelajaran. Supervisi yang konstruktif berbeda dari supervisi yang hanya berfokus pada kesalahan atau kekurangan. Dengan menerapkan supervisi yang konstruktif, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan

Namun demikian, terdapat beberapa hal yang harus mendapatkan perhatian dalam konteks supervisi akademik, supervisi dilakukan dengan memberikan *support* mendorong, menstimulasi guru, supervisi harus dilakukan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar dan supervisi dilakukan dengan memberikan *support* mendorong, menstimulasi guru.

Quality of work life (QWL) pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil analisis data diketahui bahwa *Quality of work life (QWL)* pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan kategori baik. *Quality of work life (QWL)* mengacu pada kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang. QWL bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung baik bagi guru maupun

sekolah.

Motivasi adalah hasil dari usaha seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, semangat, serta rasa tanggung jawabnya. Salah satu pihak yang perlu diperhatikan adalah para pegawai. Pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam menghadapi persaingan, sehingga salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pengawasan akademik yang terstruktur, meningkatkan kepuasan pegawai, meningkatkan pendidikan pegawai, serta memberdayakan pegawai. Saat ini, konsep *quality of work life* dianggap sebagai cara yang sangat efektif dan populer. *Quality of work life* dapat diartikan sebagai upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka serta berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ngalimun dkk. , 2022: 62).

Quality of work life juga bisa diartikan sebagai pendekatan manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja secara berkelanjutan dan sekaligus (Giri dkk. , 2022: 72). *Quality of work life* (QWL) kini menjadi konsep yang dianggap sangat efektif dan populer. *Quality of work life* diartikan sebagai upaya sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang baik bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka serta berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ngalimun dkk. , 2022: 63).

Cascio menjelaskan bahwa ada dua pandangan tentang kualitas kehidupan kerja atau *Quality of work life*. Pandangan pertama menggambarkan kualitas kehidupan kerja sebagai kumpulan situasi dan praktik yang berkaitan dengan tujuan organisasi, sedangkan pandangan kedua menggambarkan kualitas kehidupan kerja sebagai kondisi kerja yang aman (Cascio, 2016; Putri & Ardiana, 2024: 215). Lembaga pendidikan dalam hal ini adalah sekolah harus secara terus menerus menumbuhkan kembangkan semangat dan gairah kerja tersebut, sehingga terciptanya budaya kerja yang tinggi bagi para guru. Perilaku dari guru terhadap pemenuhan kebutuhan serta keinginan terhadap diri sendiri akan memberikan respons positif motivasi guru. Dengan demikian, sekolah yang berkualitas merupakan sekolah yang memiliki kualitas hidup kerja yang baik, yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru serta dapat mewujudkan guru yang berdaya saing dan berkompotensi (Priyono, 2020: 32).

Temuan pada penelitian ini yaitu guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur diberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam tujuan sekolah. Pimpinan selalu melibatkan guru dalam setiap pengambilan kebijakan, selalu memberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi aktif dalam mencapai dan menentukan tujuan sekolah, pimpinan memberikan kesempatan dan memfasilitasi setiap guru untuk mengembangkan karir. Hal tersebut diperkuat dengan komunikasi antara pimpinan, rekan kerja dan guru berjalan baik sehingga mampu mendukung kesehatan kerja.

Namun demikian berdasarkan hasil jawaban responden diketahui beberapa hal yang harus mendapatkan perhatian, yaitu lingkungan kerja belum didesain dengan standar keamanan yang baik. Selain itu pimpinan kurang baik dalam manajemen konflik sehingga kurang mampu menyelesaikan konflik secara adil. Kondisi tersebut dapat menyebabkan lingkungan kerja kurang kondusif dan menyenangkan. Penataan lingkungan kurang baik dan kurang memperhatikan kenyamanan kerja yang ditandai dengan desain lingkungan kerja yang kurang memperhatikan standar keamanan yang baik.

Pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru, $t_{hitung} 2,041 > t_{tabel} = 1.691$. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian (Astuti dkk., 2024: 1) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dan supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru PNS di SMP Negeri kabupaten Magetan. Didukung hasil penelitian (Aprida & Fitria, 2020: 1) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6%.

Guru merupakan bagian dari tenaga kerja yang harus berkolaborasi dengan elemen lainnya untuk meraih tujuan pendidikan yang lebih optimal. Guru terlibat langsung dalam proses pendidikan di sekolah, menyampaikan materi dalam kegiatan belajar mengajar, dan menentukan mutu pendidikan suatu negara. Kegiatan belajar mengajar dimulai oleh guru, yang berkomunikasi secara langsung dengan siswa di dalam kelas. Di samping mengajar pelajaran, guru juga memiliki peran krusial dalam menanamkan kreativitas, empati, etika, keterampilan hidup, dan nilai-nilai moral. Pada dasarnya, tenaga pengajar memiliki kemampuan yang cukup besar untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja, tetapi banyak faktor yang menghalangi mereka dalam mengoptimalkan berbagai potensi yang dimiliki. Karenanya, dirasakan betul pentingnya pembinaan yang terus-menerus dan berkesinambungan dengan program yang terencana dan sistematis bagi para guru serta staf sekolah. Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat krusial dalam mengatur, sehingga membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh karena itu, kepala sekolah yang sukses dapat merealisasikan tujuan sekolah serta tujuan individu yang ada di lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai fungsi organisasi serta hubungan kerja sama antar individu.

Saat guru menjalankan tugas mereka, motivasi yang dimiliki oleh guru tersebut dapat mendukung mereka untuk memaksimalkan potensi, membangkitkan semangat yang tinggi, dan memperkuat semangat tim. Memberikan semangat kepada guru berarti mendorong guru untuk bertindak atau berkeinginan untuk melakukan sesuatu. Dalam proses belajar mengajar, motivasi baik dari dalam maupun dari luar sangat diperlukan oleh seorang pengajar. Dengan semangat kerja yang tinggi, seorang guru mampu mengembangkan aktivitas, kreativitas, dan inisiatif, serta dapat

mengarahkan dan mempertahankan ketekunan dalam melaksanakan proses belajar mengajar (Astuti dkk., 2024: 3444).

Fitria (2020) menyatakan bahwa tujuan dari supervisi akademik adalah memberikan pembinaan khususnya kepada guru supaya mereka dapat meningkatkan kapasitasnya dalam mengelola proses pembelajaran dengan lebih efektif. Sahertian (2002) menyatakan bahwa tujuan dari supervisi adalah memberikan layanan dan dukungan untuk meningkatkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Tujuan pelaksanaan supervisi mencakup tujuan umum dan tujuan khusus, antara lain memberikan dukungan teknis serta arahan kepada guru dan staf sekolah lainnya agar mereka dapat meningkatkan mutu kinerjanya, terutama dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang efektif, sehingga siswa dapat mencapai prestasi belajar yang diharapkan.

Pengawasan akademik menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan guru, yang selanjutnya dapat meningkatkan semangat kerja guru. Dosen yang merasakan dukungan dan arahan dari supervisi akademik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih besar. Pengawasan akademik dapat mendukung pengajar dalam mengenali kelebihan dan kekurangan mereka dalam mengajar, serta memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan baru. Peningkatan kompetensi ini sering kali berdampak pada motivasi kerja guru yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih terampil dan percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh pengawasan akademis yang efisien, dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Guru yang terinspirasi biasanya lebih kreatif, inovatif, dan berkomitmen dalam memberikan pelayanan optimal bagi siswa. Dengan demikian, supervisi akademik yang berkualitas berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja guru, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan supervisi akademik dan motivasi kerja guru saling terkait erat. Supervisi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih terbuka terhadap supervisi dan berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa supervisi akademik dilakukan dengan cara yang mendukung dan memotivasi guru, bukan justru merugikan.

Pengaruh *Quality of work life (QWL)* terhadap motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara *Quality of work life (QWL)* terhadap motivasi kerja guru, $t_{hitung} 3,510 > t_{tabel} = 1.691$. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian (Pratama dkk., 2024) yang menjelaskan *Quality of work life (QWL)* terhadap motivasi kerja guru. Didukung pula oleh hasil penelitian (Priyono, 2020) yang menjelaskan bahwa terdapat

pengaruh *Quality of work life (QWL)* terhadap motivasi kerja guru. Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) atau *Quality of work life (QWL)* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Aspek-aspek seperti kondisi kerja yang nyaman, penghargaan atas prestasi, dan hubungan interpersonal yang positif, semuanya berkontribusi pada motivasi guru.

Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) atau *Quality of work life (QWL)* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Aspek-aspek seperti kondisi kerja yang nyaman, penghargaan atas prestasi, dan hubungan interpersonal yang positif, semuanya berkontribusi pada motivasi guru. QWL mencakup berbagai aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan guru, termasuk kondisi fisik, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan diri, dan makna pekerjaan.

Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti kondisi kerja yang nyaman dan hubungan yang positif dengan rekan kerja, cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu lembaga pendidikan meningkatkan QWL guru, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang sesuai, dan memfasilitasi pengembangan diri, dapat berdampak positif pada motivasi kerja dan kinerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru adalah investasi yang penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan produktif.

Pengaruh supervisi dan *Quality of work life (QWL)* secara simultan terhadap motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil analisis data diketahui bahwa Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa supervisi akademik dan *Quality of work life (QWL)* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, nilai Sig.= 0.005 < 0,05. Ketika supervisi akademik dan QWL berjalan seiring, dampaknya terhadap motivasi bisa lebih signifikan. Misalnya, seorang guru yang merasa didukung melalui supervisi akademik dan juga memiliki lingkungan kerja yang baik (QWL yang baik) cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Supervisi akademik dan QWL adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Ketika kedua faktor ini dikelola dengan baik, dampaknya pada motivasi karyawan bisa positif dan signifikan. Supervisi akademik yang efektif dapat memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan bimbingan kepada individu dalam konteks pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. QWL mencakup berbagai aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. QWL yang baik dapat menciptakan lingkungan

kerja yang positif dan memotivasi, sedangkan QWL yang buruk dapat menurunkan motivasi.

Sapitri (2024) melaksanakan penelitian berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Mts Al-Hidayah Di Cianjur, yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi pada motivasi kerja guru adalah (1) faktor Internal, di mana guru-guru dengan pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan motivasi yang tinggi dalam karier mereka. Mereka memiliki pengetahuan yang luas tentang topik ajar, kemampuan mengajar yang baik, serta niat untuk menjadi teladan dan sumber inspirasi bagi murid-murid. Selain itu, guru menganggap tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang, dengan sikap yang proaktif dan adaptif dalam menghadapi perubahan serta berupaya memanfaatkan peluang untuk meningkatkan mutu pengajaran. Kebanggaan atas kontribusi mereka dalam membangun generasi mendatang juga berfungsi sebagai pendorong kuat dalam motivasi kerja guru, yang merasa terhormat dapat memberikan dampak positif meskipun bertugas di area non perkotaan. Faktor Eksternal, seperti pengakuan dan penghargaan dari sekolah, orang tua, serta masyarakat, berpengaruh besar terhadap motivasi kerja guru. Saat guru merasakan penghargaan atas dedikasi dan usaha mereka, semangat mereka meningkat. Di samping itu, walaupun motivasi intrinsik tetap menjadi pendorong utama, kompensasi dan fasilitas yang memadai juga diakui sebagai unsur penting. Gaji yang cukup sangat krusial sebab gaji yang minim dapat mengakibatkan ketidakpuasan keuangan dan mengurangi semangat kerja. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung juga memiliki peran krusial dalam meningkatkan semangat serta motivasi para guru. Lingkungan kerja yang baik, bantuan dari kolega, dan kepemimpinan yang mendukung membangun suasana yang positif serta meningkatkan semangat kerja guru secara keseluruhan.

Temuan penelitian tersebut berhubungan dengan teori Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) yang merupakan aktivitas di sekolah untuk memperbaiki situasi lingkungan kerja yang dapat memacu semangat dan motivasi kerja sehingga tujuan sekolah dapat tercapai (Cascio, 2016; Priyono, 2020). Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus terus-menerus mengembangkan semangat dan motivasi kerja, agar tercipta budaya kerja yang tinggi di kalangan guru-guru. Perilaku seorang guru dalam memenuhi.

Keterlibatan guru dapat dievaluasi dengan memperhatikan cara guru berkolaborasi, ikut serta dalam pertemuan, dan meningkatkan semangat tim. Kompensasi yang inovatif, memastikan bahwa para guru dapat memenuhi berbagai kebutuhan mereka sesuai dengan standar kehidupan dan upah yang berlaku di pasar kerja. Saat guru menganggap kompensasi yang diberikan tidak memadai, kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas cenderung menurun. Lingkungan kerja, yaitu ketersediaan suasana kerja yang mendukung, mencakup penetapan jam kerja, regulasi yang berlaku di kalangan atasan, serta kondisi fisik. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan bagian dari indikator lingkungan kerja (Anisyaa dkk., 2022; Cascio, 2016).

Hardianto (2023) dalam studi berjudul “Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru” mengungkapkan bahwa motivasi memiliki peranan penting bagi guru

karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi guru adalah kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi (Hardianto dkk., 2023). Pengawasan akademik dan dorongan kerja guru merupakan dua aspek yang sangat krusial dalam meningkatkan semangat guru, karena keduanya berkontribusi dalam membantu guru meraih potensi tertingginya dalam mengajar siswa dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional (Astuti dkk., 2024).

Hasil penelitian Arnita (2023) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik (X1) terhadap keterampilan guru dalam mengelola kelas (Y) di SMKN Kota Solok. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05. Selanjutnya nilai t-hitung variabel supervisi kepala sekolah terhadap keterampilan pengelolaan kelas adalah 16.232 lebih besar dari t-tabel 1.972. Dengan demikian, dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak. Dalam hal ini kepala sekolah harus meningkatkan kualitas pelaksanaan supervisi akademik ke arah yang lebih baik agar keterampilan guru dalam mengelola kelas juga semakin baik (Arnita dkk., 2023: 1.803).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi kerja guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan kategori baik. Supervisi yang dilaksanakan dengan baik dan kesejahteraan kerja guru yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru. (2) Pelaksanaan supervisi akademik pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar telah berjalan dengan baik. Temuan penelitian ini yaitu supervisi pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dilakukan dengan konstruktif. Supervisi konstruktif dapat menjadi cara efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan umpan balik yang membangun dan dukungan, guru dapat merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Supervisi yang konstruktif ini berfokus pada pengembangan guru, bukan hanya penilaian kinerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Lebih lanjut berdasarkan data jawaban responden diketahui bahwa setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis terencana dan pelaksanaannya dilakukan dengan menjunjung tinggi asas musyawarah, dalam pengambilan keputusan, sehingga segala hambatan dan permasalahan dapat di atasi supervisor yang mampu berlaku adil dan tidak egois, sehingga supervisi mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik hal tersebut dapat berjalan karena supervisi dilakukan dengan konstruktif dan kreatif. (3) *Quality of work life (QWL)* pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan kategori baik. Pelaksanaan *Quality of work life (QWL)* pada guru SMPN Kota Baru Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur dilaksanakan dengan melibatkan partisipasi guru dalam melibatkan guru dalam mencapai tujuan sekolah. Guru dilibatkan secara aktif dalam setiap pengambilan kebijakan, menentukan tujuan sekolah, memfasilitasi guru

untuk mengembangkan karir. Hal tersebut diperkuat dengan komunikasi antara pimpinan, rekan kerja dan guru berjalan baik sehingga mampu mendukung kesehatan kerja. (4) Terdapat pengaruh secara signifikan antara supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru, $t_{hitung} 2,041 > t_{tabel}$. Supervisi yang baik dapat meningkatkan kompetensi guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Guru yang merasa didukung dan dibimbing melalui supervisi akademik cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Supervisi akademik dapat membantu guru dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru. Peningkatan kompetensi ini sering kali berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja guru karena mereka merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi, yang didukung oleh supervisi akademik yang efektif, dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik dalam proses belajar mengajar. Guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan berdedikasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada siswa. Dengan demikian, supervisi akademik yang berkualitas memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. (5) Terdapat pengaruh secara signifikan antara *Quality of work life (QWL)* terhadap motivasi kerja guru, $t_{hitung} 3,510 > t_{tabel} = 1.691$. Hal tersebut didasarkan pada temuan yang menjelaskan bahwa guru merasa memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti kondisi kerja yang nyaman dan hubungan yang positif dengan rekan kerja, cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu lembaga pendidikan meningkatkan QWL guru, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang sesuai, dan memfasilitasi pengembangan diri, dapat berdampak positif pada motivasi kerja dan kinerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru adalah investasi yang penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan produktif. (6) Supervisi akademik dan *Quality of work life (QWL)* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, nilai Sig. = 0.005 < 0,05. Ketika supervisi akademik dan QWL berjalan seiring, dampaknya terhadap motivasi bisa lebih signifikan. Ketika supervisi akademik dan QWL berjalan seiring, dampaknya terhadap motivasi bisa lebih signifikan. Misalnya, seorang guru yang merasa didukung melalui supervisi akademik dan juga memiliki lingkungan kerja yang baik (QWL yang baik) cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Supervisi akademik dan QWL adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Ketika kedua faktor ini dikelola dengan baik, dampaknya pada motivasi karyawan bisa positif dan signifikan. Supervisi akademik yang efektif dapat memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan bimbingan kepada individu dalam konteks pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. QWL mencakup berbagai aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. QWL yang baik dapat menciptakan lingkungan

kerja yang positif dan memotivasi, sedangkan QWL yang buruk dapat menurunkan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rozi, Bagaskoro, Joko Nugroho, Evalina, Jamalul, D. S., Vip Paramarta, Munawaroh,. (2021). Effect of Transformational , Transactional Leadership and Job Satisfaction: Evidence from Information Technology Industries. *INFORMATION TECHNOLOGY IN INDUSTRY*, 9(1), 987–996. <https://doi.org/10.17762/itii.v9i1.232>
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Andhayany, D. N., & Mulyanti, D. (2022). Motivasi Dan Disiplin Meningkatkan Kompetensi Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Online (Studi Pada Sekolah Yayasan Atikan Sunda Bandung). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(1), 20. <https://doi.org/10.32897/jiim.2022.1.1.1642>
- Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). Quality of work life dan self-esteem pada kinerja karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 68–82. <https://doi.org/10.38156/imka.v2i2.132>
- Aprida, Y., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164.
- Arnita, H., Hendriani, S., & Afriyani, D. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru terhadap Keterampilan Guru dalam Mengelola Kelas. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5(5), 1789–1806. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i5.5577>
- Asmawati, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772–2782. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4b.1231>
- Astuti, N. D., Widodo, B. S., Hariyati, N., Khamidi, A., Wijayanti, D. T., & Haq, M. S. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 3443–3448. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1054>
- Baharuddin, B., Patras, Y. E., Sampaleng, D., & Hidayat, R. (2021). Analisis persepsi guru Indonesia terhadap sekolah sebagai organisasi belajar di era pandemi Covid 19. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 251–268. <https://doi.org/10.29210/02021998>

- Cascio, W. F. (2021). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=ABK-jgEACAAJ>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>
- Curcio, A. A. (2018). *A Simple Low-Cost Institutional Learning-Outcomes Assessment Process*. LawArXiv. <https://doi.org/10.31228/osf.io/3az5n>
- Dwi, A. (2023). Manfaat Adanya Manajemen Pendidikan [FKIP Umsu]. *Manfaat Adanya Manajemen Pendidikan*. <https://kip.umstu.ac.id/manfaat-adanya-manajemen-pendidikan/>
- Fauzi, I., Fajar, C., Ghozali, M. I., Firdaus, A., Hidayah, B., Zawawi, M. I., Izzah, N. A., Rizal, M., Hibatullah, A., Maghfiroh, E., Kukuh, T., & Nofiyana, D. (2022). *SUPERVISI PENDIDIKAN*. KLIK MEDIA.
- Gaol, J. L., & Sinaga, S. (2020). Sosialisasi Disiplin Kerja Dan Sikap Inovatif Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 14 Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 25–30. jonnerlumbangaol20@gmail.com
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>
- Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 168–174. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3764>
- Hardianto, H., Herlina, N., Rahmadena, N., Lubis, N., & Mutia, M. (2023). Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Basicedu*, 7(3), 1951–1961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Kitsios, F., Giatsidis, I., & Kamariotou, M. (2021). Digital Transformation and Strategy in the Banking Sector: Evaluating the Acceptance Rate of E-Services. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 204. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030204>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Muflih, H. (2024). *Motivasi Kerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.

- Mulyanti, D. (2023). Educational Supervision to Improve Teachers' Learning Quality and Performance in the New Normal Era. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(3), 3749–3755. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.3780>
- Muntahanah, M. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Mutu Pembelajaran dan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(4), 15160–15168. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2607>
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 60–74. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- Patarai, I. (2018). Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120–133. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Pratama, B. R., Wahidmurni, W., & Harini, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1483–1494. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2830>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Rawung, W. H., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Kurikulum dan Tantangannya pada Abad 21. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 29. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112127>
- Sapitri, F. A., & Marselina, R. D. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Mts Al-Hidayah Di Cianjur. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 06(3), 1–17. <https://journalpedia.com/1/index.php/jimb>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sedarmayanti, & Haryanto, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS PADJADJARAN. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, M. (2022). Pengaruh Organizational Culture dan Quality Of Work Life terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Journal Of Administration*

EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies

Vol 5 No 3 (2025) 1294 – 1314 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v5i3.9922

and Educational Management (ALIGNMENT), 5(2), 219–226.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4298>

Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546–554.

Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen* (Y. Sutarso, Ed.). Pena Persada.