PENGARUH KOMPETENSI, PENGAWASAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MUHAMMADIYAH 3 PEKANBARU

Raka Dea Nahta
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
**e-mail: rakadeanahta.220304038@student.umri.ac.id*

Abstrak

bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru sebanyak 58 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 37 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi, pengawasan, motivasi, dan kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Hasil regresi memperoleh persamaan Y = 23,550 − 0,125X1 + 0,150X2 + 0,338X3 dengan nilai R Square sebesar 0,370. Kompetensi dan pengawasan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sekolah disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan kompetensi, sistem pengawasan, dan strategi peningkatan motivasi guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengawasan, Motivasi, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan modern, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu sistem pendidikan. Guru sebagai sumber daya manusia di sekolah memiliki peran yang sangat penting karena berfungsi sebagai pelaksana utama proses pembelajaran sekaligus berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan (Kompri, 2016). Kinerja guru tercermin dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sehingga berdampak pada prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2016). Rendahnya kinerja guru dapat menyebabkan pembelajaran tidak maksimal, sehingga diperlukan penetapan standar atau indikator kinerja yang jelas sebagai dasar penilaian dan evaluasi (Mulyadi & Fahriana, 2018).

Salah satu sekolah yang menerapkan penilaian kinerja guru adalah SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru, yang berlokasi di Jalan Cipta Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah Kota Pekanbaru. Data penilaian kinerja guru periode 2021–2024 menunjukkan rata-rata kinerja berada pada kategori baik namun mengalami fluktuasi, yaitu 80,04 (2021), turun menjadi 79,71 (2022), kemudian meningkat menjadi 80,34 (2023) dan 80,81 (2024) (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2019; data SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru, 2026). Aspek inovasi dan kreativitas secara konsisten memperoleh nilai terendah dibandingkan aspek lainnya, sehingga peningkatan kinerja guru belum berlangsung secara merata pada setiap aspek penilaian.

Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk mengkaji faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru, yaitu kompetensi, pengawasan, dan motivasi. Kompetensi mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Fahmi, 2017), dan penelitian Ivana et al. (2025), Rois et al. (2025), serta Setyawati dan Miyono (2025) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengawasan diperlukan untuk memastikan seluruh kegiatan guru berjalan sesuai standar, rencana, dan tujuan yang ditetapkan sekolah (Kompri, 2016), sebagaimana dibuktikan oleh Sari et al. (2025), Robiah et al. (2025), serta Irma et al. (2025) yang menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi dipandang sebagai dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019); namun hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana Ivana et al. (2025) menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan Rois et al. (2025) serta Setyawati dan Miyono (2025) menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, khususnya pada variabel motivasi, serta perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan pola pembinaan guru pada setiap sekolah menjadi dasar dilakukannya penelitian ini pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar dalam penyusunan program peningkatan kompetensi, pelaksanaan pengawasan yang lebih efektif, maupun strategi peningkatan motivasi kerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi pada dasarnya menggambarkan kemampuan yang seharusnya dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang tercermin melalui aktivitas, perilaku kerja, maupun hasil yang mampu ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya (Mulyadi & Fahriana, 2018). Riadi (2017) menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan yang wajib dimiliki oleh seorang guru agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat, efektif, serta profesional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1), kompetensi guru diukur melalui empat indikator, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Fahmi (2017) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berperan mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien sekaligus mendukung tercapainya visi serta misi organisasi. Dalam bidang pendidikan, Mulyadi dan Fahriana (2018) menjelaskan bahwa pengawasan atau supervisi meliputi penyusunan program pengawasan, pemberian bimbingan, pembinaan, pemantauan, serta layanan profesional kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Indikator pengawasan menurut Handoko (2016) meliputi menentukan ukuran pelaksanaan, memberikan penilaian, mengadakan tindakan korektif, dan menetapkan standar.

Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat dalam mengajar, berupaya berkembang, serta berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Fahmi (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru diukur melalui lima indikator berdasarkan teori kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kompri (2016) menyatakan bahwa kinerja guru meliputi seluruh aktivitas profesional yang dilakukan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, serta fasilitator bagi peserta didik. Kinerja guru pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran (Joen et al., dalam Gusnandi et al., 2025).

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi, pengawasan, dan motivasi secara bersama-sama maupun parsial diduga memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyusun perencanaan pembelajaran secara sistematis dan melaksanakan penilaian hasil belajar secara tepat (Supardi, 2016). Pelaksanaan pengawasan secara berkesinambungan membantu guru memperoleh arahan, evaluasi, dan pembinaan sehingga mendorong guru bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Sementara itu, Mulyadi dan Fahriana (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari perpaduan antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki individu. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru.

H2 : Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru.

H3 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme logis dan bertujuan menguji hubungan antarvariabel serta menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan (Sani, 2024). Penelitian ini dilakukan di SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru, Jl. Cipta Karya, Kecamatan Tuahmadani, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru yang berjumlah 58 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Kuesioner disebarkan kepada 58 responden, dan yang kembali serta dapat diolah berjumlah 37 kuesioner (63,79%).

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5) (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), pengawasan (X2), dan motivasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi (X1)	Seperangkat kemampuan yang wajib dimiliki guru agar mampu melaksanakan tugas secara tepat, efektif, dan profesional (Riadi, 2017)	Pedagogik, Profesional, Sosial, Kepribadian (UU No. 14/2005)
Pengawasan (X2)	Fungsi organisasi untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta mendukung tercapainya tujuan organisasi (Fahmi, 2017)	Menentukan ukuran pelaksanaan, Memberikan penilaian, Mengadakan tindakan korektif, Menetapkan standar (Handoko, 2016)
Motivasi (X3)	Kondisi atau energi yang menggerakkan seseorang untuk bertindak mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019)	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri (Fahmi, 2017)
Kinerja Guru (Y)	Seluruh aktivitas profesional guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, dan fasilitator peserta didik (Kompri, 2016)	Perencanaan, Pelaksanaan, dan Penilaian Pembelajaran (Gusnandi et al., 2025)

Sumber: Data diolah (2026)

Analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel (Sugiyono, 2019), dilanjutkan dengan uji kualitas data berupa uji validitas menggunakan korelasi product moment dengan nilai r tabel 0,325 dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai > 0,60 dinyatakan reliabel (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (grafik scatterplot). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$, dilanjutkan dengan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 58 guru SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru pada bulan Agustus 2026. Kuesioner yang kembali dan dapat digunakan berjumlah 37 kuesioner (63,79%), sedangkan 21 kuesioner (36,21%) tidak dikembalikan. Karakteristik 37 responden penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	37,8%
	Perempuan	23	62,2%
Pendidikan	Strata 1 (S1)	33	89,2%
	Strata 2 (S2)	4	10,8%
Status Guru	Guru Tetap	21	56,8%
	Guru Honor	10	27,0%
	Guru Kontrak	6	16,2%
Lama Bekerja	≤ 5 tahun	11	29,7%
	6–10 tahun	13	35,1%

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase
	11–15 tahun	7	18,9%
	16–20 tahun	5	13,5%
	≥ 21 tahun	1	2,7%

Sumber: Data diolah (2026)

Responden penelitian didominasi oleh guru perempuan (62,2%) dengan latar belakang pendidikan Strata 1 (89,2%), berstatus sebagai guru tetap (56,8%), dan mayoritas memiliki masa kerja 6–10 tahun (35,1%). Hasil analisis statistik deskriptif untuk setiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Kompetensi (X1)	37	16	80	72,49	11,732	Sangat Tinggi
Pengawasan (X2)	37	16	80	69,35	12,406	Sangat Tinggi
Motivasi (X3)	37	60	100	86,16	11,337	Sangat Tinggi
Kinerja Guru (Y)	37	35	60	54,00	6,472	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2026)

Seluruh variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru memiliki tingkat kompetensi yang baik, pelaksanaan pengawasan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil uji validitas menggunakan korelasi product moment menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompetensi, pengawasan, motivasi, dan kinerja guru dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,325. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,989	16	Sangat Reliabel
Pengawasan (X2)	0,989	16	Sangat Reliabel
Motivasi (X3)	0,973	20	Sangat Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,955	12	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90 sehingga instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,050. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10

(Kompetensi: tolerance 0,231, VIF 4,336; Pengawasan: tolerance 0,216, VIF 4,630; Motivasi: tolerance 0,869, VIF 1,151), sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	t hitung	Sig.
Konstanta	23,550	3,047	0,005
Kompetensi (X1)	-0,125	-0,820	0,418
Pengawasan (X2)	0,150	1,008	0,321
Motivasi (X3)	0,338	4,170	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi Y = 23,550 − 0,125X1 + 0,150X2 + 0,338X3 + e. Nilai konstanta sebesar 23,550 menunjukkan bahwa apabila kompetensi, pengawasan, dan motivasi dianggap konstan, maka nilai kinerja guru sebesar 23,550. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,650 dan R Square sebesar 0,370, yang berarti variabel kompetensi, pengawasan, dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 37,0%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,125, nilai t hitung sebesar -0,820, dan nilai signifikansi sebesar 0,418 (> 0,05), sehingga kompetensi dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru dan hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompetensi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,53 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ivana et al. (2025), Rois et al. (2025), serta Setyawati dan Miyono (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik kompetensi yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Variabel pengawasan (X2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,150, nilai t hitung sebesar 1,008, dan nilai signifikansi sebesar 0,321 (> 0,05), sehingga pengawasan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja guru dan hipotesis kedua (H2) diterima. Pelaksanaan pengawasan yang berkelanjutan membantu guru memperoleh arahan, pembinaan, evaluasi, dan umpan balik sehingga guru dapat lebih mudah mengidentifikasi kekurangan dalam proses pembelajaran. Nilai rata-rata variabel pengawasan sebesar 4,33 (kategori sangat tinggi) menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan sistem pengawasan yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2025), Robiah et al. (2025), dan Irma et al. (2025).

Variabel motivasi (X3) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,338, nilai t hitung sebesar 4,170, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga motivasi dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru dan hipotesis ketiga (H3) ditolak. Meskipun nilai rata-rata motivasi sebesar 4,31 termasuk kategori sangat tinggi, kondisi tersebut belum diikuti oleh peningkatan kinerja guru secara

signifikan, yang diduga disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan seperti kompetensi dan pengawasan. Hasil ini tidak sejalan dengan teori Mulyadi dan Fahriana (2018) maupun penelitian Rois et al. (2025) serta Setyawati dan Miyono (2025), namun sejalan dengan temuan Ivana et al. (2025) yang juga menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.1 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,650	0,370	0,422	5,13713

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -0,820 dengan nilai signifikansi sebesar 0,418. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Akan tetapi, nilai koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,125) menunjukkan bahwa arah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru bersifat negatif. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Variabel pengawasan (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,321. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi sebesar 0,150 menunjukkan bahwa arah pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru bersifat positif. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Variabel motivasi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,170 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi sebesar 0,338 menunjukkan bahwa motivasi memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru ditolak.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru.tian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,418 dan nilai rata-rata deskriptif sebesar 4,53 pada kategori sangat tinggi, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengawasan juga berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,321 dan nilai rata-rata deskriptif sebesar 4,33 pada kategori sangat tinggi, sehingga hipotesis kedua diterima. Sementara itu, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 meskipun nilai rata-rata deskriptifnya sebesar 4,31 pada kategori sangat tinggi, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Secara bersama-sama, kompetensi, pengawasan, dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 37,0%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, di antaranya hanya menggunakan tiga variabel independen sehingga belum menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja guru, jumlah responden yang terbatas pada 37 orang guru sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada sekolah lain, serta penggunaan kuesioner yang bergantung pada persepsi dan kejujuran responden. Berdasarkan hal tersebut, pihak sekolah disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, seminar, dan lokakarya, melakukan evaluasi terhadap sistem pengawasan agar tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian tetapi juga sebagai sarana pembinaan, serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru seperti pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan diri. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2019). Supervisi dan penilaian kinerja guru. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusnandi, H., Zaki, H., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, Vol. 4 No. 1.

Handoko, T.H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

Irma, Mubarok, R., & Syafi, H.M.I. (2025). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik terhadap Kualitas Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sangatta Utara. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam, Vol. 3 No. 4, pp. 132–144.

Ivana, P.S.W., Karnawati, T.A., & Murtianingsih. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang. Journal of Science and Social Research, Vol. 8 No. 1, pp. 430–439.

Kompri. (2016). Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Mangkunegara, A.P. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Mulyadi, & Fahriana, A.S. (2018). Supervisi Akademik: Konsep, Teori, Model Perencanaan dan Aplikasinya. Malang: Madani.

Riadi, A. (2017). Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran. Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan, Vol. 15 No. 28, pp. 52–67.

Robiah, S., Hidayatulloh, Y., & Hamid, L. (2025). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP IT Riyadul Huda. Journal of Islamic Education Management, Vol. 2 No. 1, pp. 1–12.

Rois, F., Zaki, H., & Novirda, F.A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 2 Tambang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, Vol. 4 No. 1, pp. 1750–1764.

Sani, R.A. (2024). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Sari, S.Y.K., Sunarmi, & Desi, E.K. (2025). Pengaruh Kegiatan Pengawasan Akademik terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Batu. Proceedings Series of Educational Studies, pp. 1–8.

Setyawati, R., & Miyono, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, Vol. 10 No. 1, pp. 651–659.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2016). Kinerja Guru. Depok: Rajawali Pers.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Jakarta.