



PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI MEDIASI TERHADAP KINERJA GURU (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN)

Rosmeri BR Tarigan^{1*}, Simon Sia Niha², Henny A. Manafe³

¹⁾ Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: merrytarigan76@gmail.com

²⁾ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: ss.mukin11@gmail.com

³⁾ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: hennyunwira@gmail.com

*Corresponding Author: Rosmeri BR Tarigan¹

Abstrak: Penelitian terdahulu maupun Penelitian yang relevan sangat berguna terhadap suatu penelitian maupun kajian pustaka suatu karya ilmiah baik mengkaji tentang pengaruh antar variabel maupun Faktor lain yang turut mempengaruhi suatu variabel itu sendiri. Artikel ini Membahas tentang suatu kajian pustaka faktor yang memengaruhi kinerja guru, yakni motivasi berprestasi sebagai variabel *intervening*, supervisi akademik pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, maupun kinerja guru. Artikel ini ditulis guna merancang hipotesis yang mempengaruhi antarvariabel agar bisa dipergunakan untuk kajian berikutnya. Hasil kajian ini, yaitu: 1) Supervisi akademik pengawas mempengaruhi positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi; 2) Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi ;3) Supervisi akademik pengawas mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru; 4) Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru; 5) Motivasi Berprestasi mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru, 6) Supervisi akademik pengawas maupun kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan berdampak pada kinerja guru 7) Motivasi berprestasi dapat melakukan mediasi terhadap supervisi akademik yang memengaruhi kinerja guru. 8) Motivasi berprestasi dapat melakukan mediasi terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang memengaruhi kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi, Supervisi Akademik Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Guru berperan selaku tenaga pendidik dan sebagai indikator dari kualitas pendidikan di suatu negara, yang berperan krusial untuk menentukan kesuksesan kegiatan belajar mengajar mulai dari tahap merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Tanggung jawab yang guru emana dirasa besar, tidak mengherankan bila pemerintah berupaya

untuk meningkatkan kualitas guru melalui berbagai program berskala nasional, yang tidak terlepas dari isu hangat yang menjadi sorotan pemerintah maupun masyarakat saat ini yaitu kinerja guru. Terlebih dengan di selenggarakannya program-program peningkatan mutu guru antara lain dengan peningkatan kompetensi guru (PKG), sertifikasi guru dan penilaian kinerja berkelanjutan (PKB), kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), berbagi diklat serta *workshop*.

Seperti halnya pada beberapa kota dan Kabupaten, pemerintah dari dinas pendidikan kabupaten secara rutin menjalankan segala program nasional sebagai usaha meningkatkan mutu maupun hasil kerja guru. Hanya saja, realitas berkata lain karena sejauh ini hasil kerja guru belum benar-benar optimal. Implementasi program itu sekadar untuk formalitas saja: kompetensi guru yang diikutsertakan pada diklat, sebelum atau setelah diklat tidak berbeda. Kalaupun terdapat perubahan, hanya sedikit atau tidak menonjol. Perihal ini dapat disimpulkan berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh A susanto (2021), yakni kinerja para guru yang sudah tersertifikasi belum menunjukkan peningkatan signifikan: guru-guru tersebut sekadar memperlihatkan perubahan dan penampilan terbaik ketika ujian dan pada minggu-minggu pertama setelah mengikuti diklat tersebut. Dari sekian banyak guru yang mengikuti Diklat sertifikasi guru, hanya sekitar 5% guru yang benar-benar menerapkan apa yang diterima pada saat diklat yang kreatif, inovatif, semangat dan melalui persiapan yang memadai, sedangkan 95% guru kembali lagi pada gaya mengajar lama yang kurang kreatif, tidak menunjukkan semangat dalam mengajar dan tanpa persiapan yang memadai. Idealnya, dengan diselenggarakannya berbagai program peningkatan kompetensi maupun profesionalisme, diharapkan guru yang tersedia disekolah-sekolah adalah guru yang memiliki kompetensi yang cukup/kecakapan dibidangnya, profesional dan berkinerja baik, sehingga pelaksanaan pendidikan bisa berjalan sesuai rencana/tujuan.

Sesuai kajian milik Veronika Ndapaloka (2016) perihal kinerja guru SMK negeri di Kabupaten Ende yang terlihat belum maksimal mengindikasikan: 1) Belum ada kemandirian pada diri pendidik selama mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP); 2) penyusunan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) yang menjadi produk kerja kurang optimal dan terselenggara secara tidak rutin; 3) Minimnya menguasai bahan ajar; 4) Ketiadaan media pembelajaran; 5) Prosedur pengajaran belum bervariasi; 6) Belum melaksanakan pemakaian program perbaikan dan pengayaan selama membuat program pembelajaran berikutnya; 7) Pelaksanaan kurikulum mata pelajaran tidak optimal; 8) Pengevaluasian/penilaian sekadar terlaksana ketika hendak mendekati ke jadwal ujian mid semester atau akhir semester; 9) Kurangnya kesesuaian antara keikutsertaan guru dalam diklat dengan pelaksanaan tugas.

Dalam penyusunan RPP, misalnya dari jumlah keseluruhan pendidik yang hendak merancang RPP sekadar 10% saja yang menyusun, serta 90% hanya mempergunakan RPP yang telah ada maupun mengambil dari internet, permasalahan ini dialami oleh semua sekolah yang diteliti dengan presentasi yang hampir sama. Salah satu dari sekian permasalahan sebagai akibat dari rendahnya kinerja guru SMK di Kabupaten Ende adalah rendahnya jumlah prosentasi kelulusan ujian nasional. Berdasar data yang didapat melalui Dinas Pendidikan Kab. Ende. Hopkins (2015), menyebut bila ada keterkaitan antara nilai prestasi peserta didik yang tercapai melalui kegiatan belajar mengajar. Dalam tahap belajar mengajar, peserta didik akan mendapat didikan, pelatihan, maupun pengajaran agar memiliki kemampuan, seperti penguasaan terhadap tujuan pembelajaran. Itulah mengapa proses pembelajaran dikelas dianggap sebagai suatu hal yang sangat penting. Unsur yang berperan penting pula pada aktivitas belajar mengajar ialah kinerja guru (Hadis dan Nurhayati, 2017).

Robbins (2013) menuturkan bila kinerja sebagai indikator kesuksesan melaksanakan pekerjaan. Perihal ini memperjelas bila kinerja seseorang dapat tercermin melalui hasil kerjanya yang diperoleh dari hasil pelaksanaan suatu pekerjaan pada kondisi kerja sehari-hari.

Colquit (2016) menjabarkan kinerja sebagai sebuah perilaku kerja karyawan yang ia sumbangkan demi memperoleh tujuan perusahaan. Berhasil atau suksesnya sebuah kinerja dapat dilihat dari pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Colquitt (2016) turut memaparkan bila kinerja umumnya terpengaruh oleh sistematika individual, kriteria, sistematika kelompok, maupun sistematika organisasi.

Cascio W.F. (2014) dalam pernyataannya menyimpulkan bila abilitas dan motivasi berperan menjadi aspek yang terkait dengan kinerja. Abilitas dirancang melalui kemampuan dan pengetahuan. Lalu, kemampuan terpengaruh oleh kepribadian, kecakapan, maupun pengetahuan yang dibentuk melalui pengalaman, minat, dan pendidikan.

Mangkunegara turut memaparkan bila faktor yang berdampak kepada kinerja seorang pendidik ialah kemampuan dan motivasi. Peningkatan kinerja pada diri pendidik, terutama kualitas pengajaran, perlu ditunjang oleh diri pendidik, bahkan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah.

Neal dan Griffin (2012) menuturkan jika kinerja terpengaruh oleh kompetensi, personalitas, kepemimpinan, sikap, dan rekan kerja. Sesuai penuturan itu, bisa memberi simpulan bila kinerja pada diri individu bergantung oleh bermacam faktor, seperti kepemimpinan dan motivasi berprestasi guru.

Kepala sekolah berperan selaku pimpinan dan pihak yang menentukan kebijakan di sekolah, bahkan terlibat pula dalam menentukan hasil kerja guru. Selama mengelola dan mengendalikan bermacam unsur di sekolah supaya tetap sesuai tujuan, maka memerlukan pimpinan yang bisa memberi arahan, meningkatkan, maupun menggerakkan guru selaku unsur terpenting bagi sekolah memanfaatkan kekuasaan yang pemimpin miliki untuk mencapai tujuan. Sulistiyorini (2014) memberi simpulan bila pimpinan di sektor kependidikan perlu berketerampilan untuk memengaruhi, mengarahkan, memberi bimbingan, dan menggerakkan pihak lainnya terkait upaya melaksanakan dan mengembangkan pendidikan, serta pengajaran atau pelatihan secara efektif untuk memperoleh tujuan pendidikan.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, diharapkan melalui keberadaan motivasi untuk memperoleh prestasi terbaik bisa melahirkan kinerja guru yang tinggi pula. Pengawas sekolah maupun kepala sekolah memiliki peranan penting selaku motivator atau pendorong dari luar diri guru untuk lebih termotivasi untuk berprestasi, melalui pemberian bantuan profesional oleh pengawas dan penerapan pola kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah, karena guru yang termotivasi berprestasi rendah cenderung diikuti oleh hasil kerja yang sama rendahnya. Glickman (2015) menuturkan bila supervisi akademik sebagai upaya pencapaian tujuan pembelajaran melalui bermacam aktivitas untuk memberi bantuan bagi guru dalam meningkatkan kemampuan tata kelola proses belajar mengajar.

Robbins (2012) menuturkan jika motivasi sebagai usaha guna memperoleh tujuan atas kemauan atau sesuai kondisi dan kompetensi untuk memenuhi bermacam kebutuhan secara perseorangan. Keinginan memperoleh prestasi ialah motivasi guna mengoptimalkan atau memenuhi standar keunggulan (Goleman, 2014). Guna memperoleh kesuksesan, maka memerlukan motivasi guna memperoleh prestasi, yaitu motivasi bekerja kian baik akan menjadi tema utama di benak pendidik sehingga akan terbukti melalui peningkatan kompetensi para pendidik.

Masih belum maksimalnya kinerja guru sebagai sesuatu yang membutuhkan simpati dan perhatian dengan menelusuri bermacam faktor pemicu dan memperoleh solusi demi memperbaiki. Beberapa pendapat/asumsi positif untuk mengatasi masalah tersebut adalah melalui upaya peningkatan supervisi akademik pengawas, kepemimpinan kepala sekolah serta peningkatan motivasi berprestasi guru.

Rumusan Permasalahan

Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, rumusan permasalahan pada kajian ini guna merancang hipotesis, meliputi:

1. Apakah supervisi akademik pengawas memengaruhi positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi?
3. Apakah supervisi akademik pengawas memengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru?
5. Apakah motivasi berprestasi memengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru?
6. Apakah supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif ataupun krusial secara bersamaan bagi kinerja guru?
7. Apakah motivasi berprestasi dapat memediasi supervisi akademik pengawas yang mempengaruhi kinerja guru?
8. Apakah motivasi berprestasi dapat memediasi kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak bagi kinerja guru?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru (Y2)

Darmadi (2018: 34) menuturkan bila kinerja guru sebagai kompetensi yang perlu guru perhatikan selama menjalankan pekerjaan/tugasnya. Kinerja dianggap baik dan memuaskan jika pencapaian tujuan berdasar pada kriteria yang direncanakan. Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) turut menyebut bila kinerja guru bisa dipahami sebagai taraf kesuksesan pendidik selama menjalankan tugas dan pendidikan berdasar pertanggungjawaban atau kewenangan, sesuai standar kinerja yang sudah direncanakan selama kurun waktu tertentu demi memperoleh tujuan pendidikan. Kinerja guru pun bisa terlihat dan terukur melalui perincian kemampuan yang perlu guru miliki.

Erjati (2017: 24) mengatakan bila kinerja guru sebagai semua kegiatan yang mereka lakukan sebagai bentuk tanggung jawab atas amanah, selaku pendidik, pengajar, pengarah, pembimbing, dan pemandu siswa demi memperoleh tingkat kedewasaan atau kematangan. Kinerja guru sebenarnya terarah ke perilaku guru pada pekerjaan, serta efektivitasnya selama melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya agar bisa memengaruhi siswa ke tujuan yang dikehendaki. Bila kinerja ialah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang seseorang selesaikan, berarti kinerja ialah hasil dari penerapan tugas.

Berdasar uraian tersebut, bisa memberi simpulan bila kinerja sebagai hasil pekerjaan atau prestasi yang individu/kelompok lakukan selama melaksanakan fungsinya berdasar pada tanggung jawab berlandaskan pengalaman maupun kesanggupan dan waktu.

Motivasi Berprestasi (Y1)

Murray (dalam Gould & Weinberg, 2017) menuturkan bila motivasi berprestasi sebagai upaya yang seseorang lakukan terkait penguasaan terhadap tugas, memperoleh keberhasilan, mengatasi hambatan, berpenampilan yang baik, serta memperoleh penghargaan terhadap bakat yang dimiliki. Gill (dalam Gould & Weinberg, 2017) menuturkan bila motivasi berprestasi ialah fokus seseorang untuk berupaya memperoleh keberhasilan, bertahan ketika mengalami kegagalan, serta memperoleh penghargaan ketika memperoleh prestasi. McClelland (dalam Djamarah, 2013) mengatakan bila motivasi berprestasi ialah penggerak agar seseorang termotivasi untuk bekerja, mengarahkan seseorang agar bisa meningkatkan kreativitas dan menggerakkan segala kompetensi, serta energi yang mereka miliki demi memperoleh prestasi kerja secara optimal.

Berdasar definisi tersebut, memberi simpulan bila motivasi memperoleh prestasi sebagai daya yang menggerakkan seseorang agar berkenan meningkatkan kreativitasnya, serta

menggerakkan kompetensi dan energi, termasuk berusaha mengatasi rintangan dan mampu bertahan saat gagal demi memperoleh prestasi optimal berdasar suatu standar mutu tertentu.

Supervisi Akademik Pengawas (X1)

Definisi supervise akademik tidak berbeda dengan supervise pendidikan dengan fokus, yaitu meneliti, melakukan penilaian, peningkatan, pengembangan kualitas aktivitas belajar mengajar yang dilaksanakan perseorangan atau kelompok, dan berkonsultasi secara berdialog profesional. Supervise ialah prosedur untuk mengawasi aktivitas pendidikan, terutama mengawasi proses belajar mengajar, mengawasi guru selama mengajar, mengawasi siswa, dan mengawasi kondisi yang mengakibatkannya. Kegiatan terlaksana melalui pengidentifikasian kekurangan pembelajaran agar bisa menyempurnakan segala sesuatu yang menjadi penyebab, dan alasan guru tidak memperoleh kesuksesan selama menjalankan tugas. Sesuai uraian tersebut, maka perlu menyelenggarakan tindak lanjut melalui perbaikan berbentuk pembinaan.

Supervisi akademik berperan sebagai kemampuan yang sepatutnya ada di dalam pengawas selama menjalankan tanggung jawab dan tugas untuk membina dan meningkatkan kualitas pendidikan, seperti:

- (1) Pemahaman terhadap prinsip, konsep, teori, kriteria, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran sesuai materi sekolah menengah.
- (2) Pemahaman terhadap konsep, prinsip, teori/teknologi, dan kecenderungan perkembangan proses belajar mengajar/pembimbingan setiap mata pelajaran di sekolah menengah;

Dalam aktivitas pembimbingan ini, guru akan merancang silabus untuk masing-masing bidang pengembangan di setiap mata pelajaran sesuai standar isi. Beracuan ke uraian tersebut, bisa disebut bila kemampuan yang perlu ada di diri pengawas ialah mengarahkan guru ke kemampuan dan strategi, maupun petunjuk ke arah pemerolehan mutu guru selama menyusun silabus, perencanaan pembelajaran, menyajikan mata pelajaran, strategi, prosedur, serta teknik menyajikan pembelajaran; menyajikan materi di kelas, mempergunakan media, mengelola, merawat, dan memanfaatkan sarana yang tersedia. Keseluruhan itu bermaksud agar bisa memberi pembinaan ke guru supaya mengajar siswa secara optimal. Berdasar uraian tersebut, bisa diperjelas bila pengawasan pendidikan dapat dipahami sebagai upaya mengawasi dan membina terkait pelaksanaan pendidikan atau administrasi yang dilaksanakan demi mengoptimalkan mutu pendidikan.

Sudut pandang kebijakan, pengawasan pendidikan telah terjadi perubahan sesuai perubahan filosofi dan sistem manajemen pemerintah. Landasan yuridis formal pengawasan pendidikan sekarang mengarah ke Surat Keterangan Menpan No. 9/KEP/M.PAN/10/2001 mengenai Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kredit, termasuk Kemendiknas No. 097/U/2002 terkait Pedoman Pengawasan Pendidikan Pembinaan Pemuda dan Olahraga.

Target pengawasan pendidikan, yakni aktivitas pengawas yang diarahkan ke kondisi pendidikan dan aktivitas pembelajaran yang berpeluang mewujudkan tujuan secara optimal. Atas dasar itulah, tujuan utama pengawasan pendidikan ialah penerapan kegiatan belajar mengajar dan penerapan aktivitas pendidikan, meliputi tata kelola kelas, tata kelola sekolah, administrasi kurikulum, penerapan bimbingan, tersedianya fasilitas penunjang pendidikan, pengajaran, atau pelaksanaan.

Kompetensi pengawas bidang akademik berpeluang memberi jaminan bagi guru untuk membantu penyelesaian permasalahan terkait mengajar atau terkait prosedur menyusun program, menyusun silabus, membuat RPP, menyajikan materi pelajaran, serta terkait upaya meningkatkan kualitas guru maupun siswa.

Secara etimologi, pengawas/supervisi ialah istilah yang berakar dari bahasa Inggris, yaitu *supervision*, meliputi dua kata: *super* dan *vision* yang bermakna melihat secara terperinci terhadap pekerjaan secara menyeluruh. Pihak yang melakukan supervisi dikenal dengan supervisor. Kata pengawas mengandung arti segala aktivitas untuk mengamati agar

pekerjaan terlaksana sesuai prosedur/aturan. Selama mengembangkan pengawasan, disebut pula istilah lain, yakni mendapati metode bekerja kooperatif. Di pendidikan modern seperti sekarang, pengawasan bukan sesuatu yang menjadi tanggung jawab petugas, tetapi tanggung jawab bersama yang terkoordinasikan antarpihak.

Pengawasan memuat pemahaman sebagai pengamatan yang terlaksana secara terus-menerus, merekam, menjelaskan, maupun petunjuk. Sesuai definisi tersebut, tergambar secara jelas bila sebenarnya masing-masing pengawasan mendapat tanggung jawab dan kewenangan untuk melaksanakan layanan secara profesional, penilaian, maupun pembinaan teknik pendidikan atau administrasi di masing-masing satuan pendidikan yang menjadi tugasnya. Agar bisa mendapat pemahaman secara terperinci terkait pengawasan, maka peneliti menjabarkan perihal tugas, peran, dan kewenangan pengawas, meliputi:

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

Kepemimpinan pada definisi umum memperlihatkan tahap aktivitas terkait memimpin, mengarahkan, serta mengontrol perilaku dan perasaan orang lain di bawah pengawasan. Wahyudin memaparkan bila kepemimpinan bisa dipahami sebagai kapabilitas pada diri seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, dan memengaruhi pola pemikiran, cara kerja masing-masing anggota supaya bersikap mandiri, khususnya terkait penentuan keputusan untuk kepentingan efektivitas mencapai tujuan.

Kepemimpinan ialah unsur penting bagi manajemen, namun berbeda dengan manajemen. Bahwa kepemimpinan ialah kompetensi pada diri individu guna memengaruhi orang lain supaya bekerja demi memperoleh tujuan. Manajemen mencakup kepemimpinan dan mencakup fungsi lain, misal perencanaan, pengevaluasian, supervise, maupun pengorganisasian. Manajer ialah pihak yang menjalankan segala sesuatu secara terstruktur, sedangkan pemimpin ialah pihak yang menjalankan hal yang baik.

Kemampuan memengaruhi orang lain ke tujuan tertentu ialah bagian dari indikator kesuksesan pemimpin: pemimpin bisa mendayagunakan pegawai agar muncul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasil yang diperoleh akan bermakna dengan beberapa kali pimpinan mengarahkan, menggerakkan, dan memengaruhi pegawainya. Inisiatif pemimpin perlu direspons agar bisa mendorong munculnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani menentukan keputusan guna mempercepat dan menyesuaikan upaya pemerolehan tujuan organisasi. Kepemimpinan berupaya membuat perubahan di suatu organisasi mempergunakan (1) Penyusunan tujuan secara terstruktur untuk merancang perubahan yang diperlukan; (2) Mengomunikasikan maupun menjabarkan tujuan; serta (3) Memotifasi maupun memberi inspirasi ke orang lain guna memperoleh tujuan tersebut. Terdapat beberapa hal yang harus diketahui oleh pemimpin sebelum menyelenggarakan kontak dengan orang lain, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, dan pengendalian kerja. Kepala sekolah meliputi dua kata: *kepala* dan *sekolah*. Kepala mengandung pemahaman sebagai pemimpin di suatu lembaga. Lalu, sekolah ialah lembaga tempat menerima atau memberi pelajaran.

Prof. Dr. Sudarman Danim menuturkan bila kepala sekolah ialah guru yang memperoleh tanggung jawab atau tugas tambahan selaku kepala sekolah. Kendati kepala sekolah ialah guru yang mendapat tugas tambahan, tetapi ia ialah orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab terhadap guru lain selama menjalankan tugas demi memperoleh tujuan pendidikan nasional atau tujuan pendidikan lain. Pemilihan dan pengangkatan kepala sekolah berasal dari tenaga guru yang sudah bermasa kerja/bakti dan golongan pangkat tertentu tanpa memedulikan latar belakang pendidikan. Selama menempati posisi sebagai kepala sekolah, maka seseorang harus mempunyai tiga kemampuan, seperti:

1. Keterampilan teknis, seperti pengetahuan khusus terkait finansial, penentuan jadwal, pembelajaran, pengonstruksian, dan perawatan fasilitas.

2. Keterampilan menjalin hubungan kemanusiaan dibutuhkan supaya relasi antara kepala sekolah dengan guru dijalin secara baik, serta atas dasar suasana manusiawi yang kepala sekolah tuntut agar bisa bekerja efektif dengan para pegawainya, yaitu guru atau semua staf tata usaha.
3. Keterampilan konseptual terkait perspektif kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan proses kerja administrasi yang menghubungkan segala unsur penentuan rencana, monitoring, dan pengevaluasian. Aktivitas utama ialah penentuan keputusan sebab segala kebijakan akan ditentukan oleh kepala sekolah berdasar pada musyawarah dengan dewan guru maupun staf tata usaha.

Sesuai uraian di atas, bisa memberi simpulan bila kepemimpinan kepala sekolah sebagai tahap yang terlaksana guna memengaruhi guru dan staf tata usaha supaya bekerja demi memperoleh tujuan yang sudah direncanakan secara efektif maupun efisien.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	A Ramadhan (2017)	Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Majene	Pelaksanaan pengawasan pendidikan dan pengawasan kepala sekolah berdampak positif maupun krusial bagi perilaku kinerja pendidik SMK Kabupaten Majene,
2	Veronika Ndapaloka Wahyu Hardyanto, Dan Titi Prihatin (2016)	Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Melalui Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Ende	Pengawasan pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif bagi kinerja pendidik SMK Ende secara terpisah. motivasi berprestasi berdampak krusial bagi kinerja guru SMK Kabupaten Ende.
3	H. Hardono, H. Haryono, Dan A. Yusuf (2017)	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Kepemimpinan kepala sekolah dan pengawasan pendidikan berdampak krusial maupun positif bagi kinerja guru.
4	ML Hassanah, M. Kristiawan (2019)	Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru	Supervisi akademik mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru.
5	E.A Suwartini (2017)	Supervisi Akademik kepala Sekolah , Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidikan terhadap Kinerja Guru	Pengawasan pendidikan, kepala sekolah positif maupun krusial bagi kinerja guru, mutu pendidikan positif maupun krusial bagi kinerja guru, begitupun dengan profesionalisme guru krusial bagi kinerja guru.
6	MO Amanda, R salam, S Saggaf (2017)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.	Supervisi kepala Sekolah positif maupun krusial bagi kinerja Guru.
7	M Mardalena, Y. Araffat, H Fitria (2020)	Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi	Supervisi akademik maupun kompetensi profesional

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah menengah Atas Negeri di kecamatan Tanjung Raja.	pendidik positif dan krusial bagi kinerja guru.
8	F. Tengko, m. Limbong (2021)	Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di kecamatan tondon Kabupaten Toraja Utara.	Variabel supervisi akademik pengawas kepala sekolah berdampak positif dan krusial bagi kinerja guru .
9	IY. Suhayati (2013)	Supervisi Akademik kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kinerja Mengajar Guru	Variabel supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah berdampak krusial maupun positif bagi kinerja mengajar guru.
10	H Sanoto, S Soesanto, AT Soegito (2021)	Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di Daerah 3T. (Terpencil, Tertinggal, Terdepan).	Variabel supervisi akademik berimbas krusial dan positif ke peningkatan kompetensi guru.
11	Y. Murniasih, D. Djuniadi (2016)	Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Jepara.	Supervisi akademik, komunikasi interpersonal maupun motivasi kerja. krusial dan positif bagi kinerja guru.
12	M. Muhajirin, T. Prihatin, Dan A. Yusuf (2017)	Pengaruh Supervisi Akademik Dan Partisipasi Guru pada MGMP melalui Motivasi kerja terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA	Motivasi kerja dapat melakukan mediasi supervisi akademik dan partisipasi guru terhadap profesionalisme guru.
13	John EHJ. FoEh dan Eliana Papote (2021)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT	Budaya organisasi berdampak krusial maupun positif bagi kinerja personil Ditlantas Polda NTT, Kompetensi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja personil Ditlantas polda NTT, pendidikan maupun pelatihan berdampak krusial dan positif bagi kinerja personil Ditlantas Polda NTT
14	John EHJ. FoEh, Kardinah Indriana Meutia dan Rudi Basuki (2019)	Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang	Kepemimpinan dan pelatihan berdampak krusial bagi kinerja karyawan RSUD S. K. Lerik Kota Kupang. Lalu, disiplin tanpa berdampak krusial bagi kinerja pegawai RSUD S. K. Lerik Kota Kupang.

METODE PENULISAN

Prosedur menuliskan artikel ini ialah mempergunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan antarvariabel melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain. Pada kajian kualitatif, maka kajian pustaka perlu dipergunakan secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Dengan kata lain, perlu dipergunakan secara induktif agar tidak mengarahkan pertanyaan yang peneliti ajukan. Dasar penting dalam melangsungkan kajian kualitatif, yakni kajian itu sifatnya eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Berdasar kajian teori maupun kajian sebelumnya, pembahasan pada ulasan artikel ini ialah:

1. Supervisi Akademik Pengawas (X1) Memengaruhi Motivasi Berprestasi (Y1).

Melalui pembahasan di bab terdahulu, bisa menyimpulkan jika supervisi akademik pengawas berdampak positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi. Sesuai kajian milik R Rusli (2015) bila supervisi akademik pengawas berdampak krusial bagi Motivasi Berprestasi Guru. dan kajian milik W Kodariah, E. Herawan dan C. Sutarsih. (2016) bila pengawasan pendidikan memengaruhi krusial bagi kinerja mengajar guru. Perihal ini memperjelas bila makin tingginya keterlibatan pengawasan pendidikan selama menjalankan motivasi berprestasi bagi guru di sekolah, maka makin membaik kinerja guru. Akan tetapi, motivasi berprestasi sendiri juga sepenuhnya tidak bergantung pada supervisi akademik pengawas.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Memengaruhi Motivasi Berprestasi (Y1)

Dari teori maupun pembahasan yang ada di bab sebelumnya bisa memberi simpulan bila kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi. Sesuai kajian milik S Nugroho (2012) memperlihatkan bila kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif maupun krusial bagi motivasi memperoleh prestasi pada diri guru se Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Kajian milik CAA Putra dan M. Yudana (2017) memperlihatkan bila Kepemimpinan kepala Sekolah berdampak positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi guru. Hasil itu memperjelas bila kepemimpinan kepala sekolah yang baik kian meningkat, berarti motivasi berprestasi pada guru pun terjadi peningkatan. Lain bila kepemimpinan kepala sekolah yang kurang, berarti motivasi berprestasi guru pun akan rendah.

3. Supervisi Akademik Pengawas (X1) Memengaruhi Kinerja Guru (Y2)

Sesuai uraian yang ada di bab sebelumnya, memberi simpulan bila supervisi akademik pengawas berdampak bagi penyelesaian tugas pekerjaan seseorang guru karena jika keterlibatan gurun dalam menyelesaikan tugas sekolah kian tinggi bisa memicu capaian kerja guru meningkat. Sesuai kajian milik A Ramadhan (2017), menyebut bila supervisi akademik pengawas berdampak positif dan krusial bagi kinerja guru. Kajian milik G Carolina, D. Hasbullah, dan Sipatokkong (2020) turut memberi simpulan bila supervisi akademik pengawas berdampak krusial dan positif bagi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. Artinya jika supervisi akademik pengawas selama melaksanakan tugasnya selaku koordinator maupun evaluasi terhadap perkembangan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah semakin baik, berarti capaian kerjanya pun makin meningkat.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Memengaruhi Kinerja Guru (Y2)

Dari teori dan pembahasan yang ada di bab sebelumnya bisa memberi simpulan bila kepemimpinan kepala sekolah yang berbudaya organisasi kuat terhadap unit kerjanya (Sekolah) akan berdampak munculnya inisiatif diri guru dalam mendukung organisasi dalam meningkatkan efektifitas dan produktifitas kerja guru serta didukung lingkungan kerja dan rekan kerjanya. Hasil itu memberi simpulan bila terjadi gaya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah berimbang positif maupun krusial bagi kinerja pendidik. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah makin baik, tentu berimbang pula ke capaian kerja Guru. Lain bila kepemimpinan kepala sekolah yang kurang memadai, tentu capaian kerja guru pun menurun. Sesuai kajian milik Y Russamsi, H. Hadian A. Nurlaeli (2020) menyimpulkan bila Kepemimpinan Kepala Sekolah berdampak bagi kinerja Guru. Kajian milik AQ Azis, S. Suswanto (2019) turut menyimpulkan bila kepemimpinan kepala sekolah berdampak krusial dan positif bagi kinerja guru.

5. Motivasi Berprestasi (Y1) Mempengaruhi Kinerja Guru (Y2).

Dari pendapat ahli dan indikator pada pembahasan, bisa memberi simpulan motivasi berprestasi guru berdampak positif maupun krusial bagi hasil kerja guru. Sesuai kajian milik R. Sari (2018) menyebut bila motivasi berprestasi berdampak positif maupun krusial bagi hasil kerja guru. Kajian milik T. haryanti (2017) menuturkan bila motivasi berprestasi berdampak krusial bagi hasil kerja guru di SMK Tunas Pemuda. Penjelasan itu bisa memberi bukti bila Motivasi berprestasi dari guru makin tinggi, berarti capaian kerja guru pun makin tinggi. Lain dengan motivasi berprestasi dari guru makin turun, berarti capaian guru juga makin rendah.

6. Supervisi Akademik Pengawas (X1), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Berdampak bagi Kinerja Guru (Y2)

Supervisi akademik pengawas berdampak besar bagi kinerja guru, berarti tingkat participant serta perilaku dari pengawasan pendidikan, serta kepemimpinan kepala sekolah dalam mengukur kinerja guru dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik bagi guru maupun siswa. V Ndapaloka (2016) menyebut bila ada keterkaitan kuat antara pengawasan pendidikan maupun kepemimpinan kepala sekolah akan mendukung terciptanya kinerja guru yang baik. Dapat diartikan bila pengawasan pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif ataupun krusial secara bersamaan bagi kinerja guru, sesuai kajian milik (A Ramadhan: 2017), (H. Hardono, A. Yusuf: 2017), S. Sumami, H. tamsah (2017).

7. Motivasi Berprestasi (Y1) dapat Memediasi Supervisi Akademik Pengawas (X1) yang Mempengaruhi Kinerja Guru (Y2)

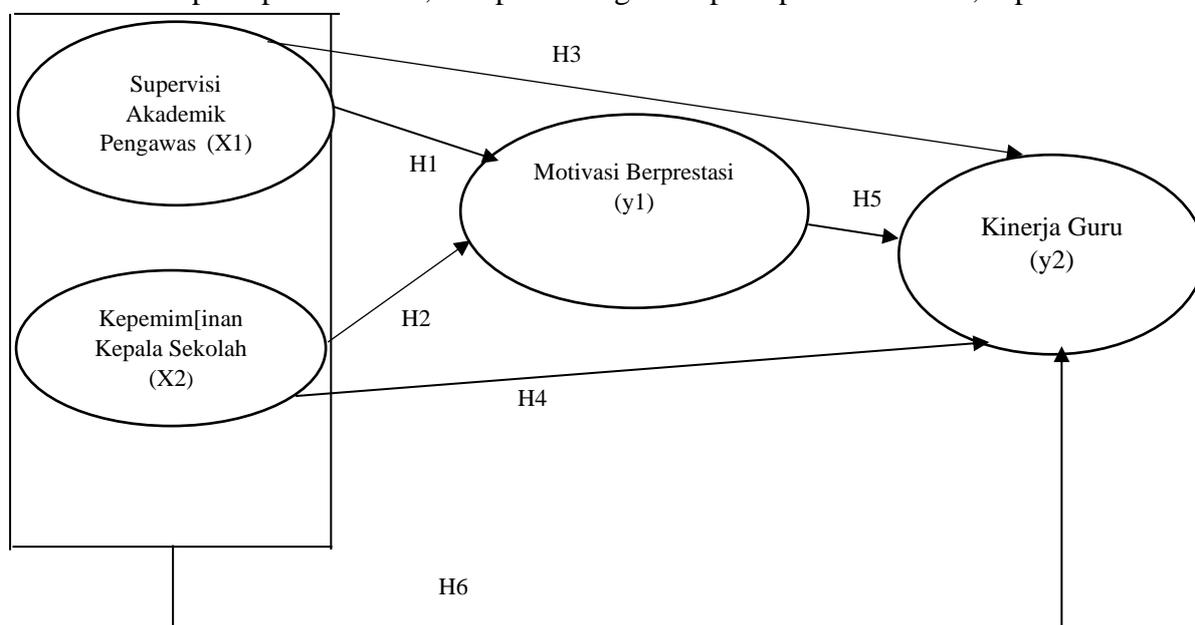
Dari pembahasan dan didukung teori-teori diatas memberi simpulan jika supervisi akademik pengawas dapat berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru. Simpulan ini memberi bukti bila variabel Motivasi berprestasi bisa memediasi keterkaitan antara supervisi akademik pengawas dan kinerja guru. Perihal ini pun sesuai dengan kajian milik M. Muhajirim Dan A. Yusuf (2017), menyimpulkan bila motivasi berprestasi bisa memediasi atau dampak tidak langsung antara supervisi akademik pengawas dengan kinerja guru di MGMP. Kajian milik V. Ndapaloka (2016) menyatakan bila motivasi berprestasi bisa memediasi atau dampak tidak langsung antara pengawasan pendidikan dengan kinerja guru.

8. Motivasi Berprestasi (Y1) dapat Memediasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Memengaruhi Kinerja Guru (Y2)

Dari pembahasan dan didukung teori-teori tersebut, memberi simpulan bila kepemimpinan kepala sekolah berimbas positif maupun krusial bagi kinerja guru dari motivasi berprestasi. Simpulan ini memberi bukti bila variabel motivasi berprestasi bisa melakukan mediasi terhadap keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Sesuai kajian milik M.P Rezszy s Samdin, M Nur (2022), menyebut bila motivasi berprestasi bisa memediasi kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada guru SMP negeri. Kajian milik N. Marriate, S. Hassanah (2021 menyimpulkan bila motivasi berprestasi mampu melakukan mediasi atau berdampak langsung bagi kepemimpinan kepala sekloah bagi kinerja guru.

Conceptual Framework

Berdasar pemaparan di atas, didapat kerangka berpikir pada artikel ini, seperti.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Berdasar penjelasan di atas, maka:

- 1) H1: Supervisi Akademik pengawas (X1) berdampak positif dan krusial bagi Motivasi Berprestasi (Y1)
- 2) H2: Kepemimpinan kepala Sekolah (X2) berdampak positif maupun krusial bagi Motivasi Berprestasi (Y1)
- 3) H3: Supervisi akademik pengawas (X1) berdampak positif dan krusial bagi kinerja Guru (Y2)
- 4) H4: Kepemimpinan kepala sekolah (X2) berdampak positif maupun krusial bagi kinerja Guru (Y2)
- 5) H5: Motivasi Berprestasi (Y1) berdampak positif maupun krusial bagi kinerja Guru (Y2)
- 6) H6: Supervisi Akademik pengawas (X1), maupun kepemimpinan kepala sekolah (X2), berimbas positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja guru (Y2)

- 7) H7: Motivasi berprestasi (Y1) dapat memediasi supervisi akademik pengawas (X1) yang mempengaruhi kinerja guru (Y2)
- 8) H8: Motivasi berprestasi (Y1) mampu memediasi kepemimpinan kepala sekolah (X2) memengaruhi kinerja Guru (Y2)

Tidak hanya variabel X1, maupun X2 yang mempengaruhi Y1 dan Y2, ada bermacam variabel yang turut memengaruhi, seperti: prestasi guru (X3): lingkungan sekolah (X4), dan motivasi guru (X5):

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai teori, artikel, maupun pembahasannya, maka rumusan hipotesis pada kajian berikutnya, seperti:

1. Supervisi Akademik Pengawas berdampak positif maupun krusial bagi Motivasi Berprestasi
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah berdampak positif maupun krusial bagi Motivasi Berprestasi
3. Supervisi Akademik Pengawas berdampak positif maupun krusial bagi kinerja Guru
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah berdampak positif maupun krusial bagi kinerja Guru
5. Motivasi Berprestasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja Guru
6. Supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif ataupun krusial secara bersamaan bagi kinerja guru.
7. Motivasi Berprestasi dapat memediasi Supervisi Akademik Pengawas yang berdampak bagi kinerja Guru.
8. Motivasi Berprestasi dapat memediasi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang berdampak bagi kinerja Guru.

Saran

Berdasar simpulan yang terlampir, saran yang peneliti berikan untuk kajian berikutnya ialah masih ada bermacam faktor lainnya yang berdampak pada motivasi berprestasi (Y1) maupun kinerja guru (Y2). Tidak hanya dari supervisi akademik pengawas (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2) di segala jenis perusahaan/organisasi sehingga masih diperlukan riset lebih lanjut untuk memperoleh faktor lainnya yang bisa memengaruhi motivasi berprestasi (Y1) maupun kinerja guru (Y2) selain yang diteliti pada artikel ini, meliputi prestasi guru (X3), lingkungan sekolah, (X4) maupun motivasi guru (X5).

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, P., & McLennan, C. (2021). Towards initial teacher education quality: Epistemological considerations. *Educational Philosophy and Theory*, 53(6), 644–654.
- Agustina, E., & Kristiawan, M. (2020). Developing a Module of Academic Supervision for Headmaster of Madrasah Ibtidaiyah. *Education Jurnal*, 3, 26–36.
- Ahmadun, A., Martono, S., & Prihatin, T. (2021). *The Effect of Academic Supervision and Principal Leadership Through Performance Motivation Toward The Teacher Performance*. 10(2), 210–220.
- Alberta Journal of Educational Research*, 61(3), 329–346.
- April, D., & Bouchamma, Y. (2015). Teacher supervision practices and principals' characteristics.
- Augustsson, G., & Jaldemark, J. (2014). Online supervision: A theory of supervisors' strategic communicative influence on student dissertations. *Higher Education*, 67(1), 19–33.

- Fendi, H., Hanafi, I., Ayu Monia, F., Sudarman, Aries Taufiq, M., & Eka Putri, R. (2021). Online-Based Academic Supervision during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Physics: Conference Series*, 1779(1).
- FoEh John EHJ., dan Eliana Papote, 2020. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA DITLANTAS KEPOLISIAN DAERAH NTT. *ULTIMA Manajemen – UMN. Jakarta.* | ISSN 2085-4587
- FoEh John EHJ., Kardinah Indriana Meutia, Rudy Basuki, 2021. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah, Ubhara Jaya*, e-ISSN: 2597-792X, ISSN:1410-9794, Vol. 21 No.3 (September 2021), Halaman 275-292
- Hasanah, U. (2014). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kegiatan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 21(2), 123–135.
- Ismail, I. B. (2018). An Important Role of Educational Supervision in the Digital Age. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 3(4), 115.
- Japemar, Rusdinal, & Fauzan, A. (2020). *The Effect of Academic Supervision, School Leadership, Organizational Culture, and Achievement Motivation on Teachers' Performance at Junior High Schools*. 504(ICoIE), 177–180.
- Kemdikbud. (2017). *Panduan Kerja Pengawas Sekolah Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Ni Kadek Surryani dan John E.H.J. FoEh.2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh.2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif*. NilaCakra.Denpasar
- Sanoto, H. (2021). Manajemen Perencanaan Strategis Sistem Informasi Menggunakan Metode Tozer (Studi Kasus: SMK Bina Nusantara Ungaran). *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(1), 72–79.