

Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Unaaha

Risman^{1*}, Ibnu Hajar², Muh. Nur³

Program Studi Manajemen, Program Magister (S2), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia
Email: muh.nur363@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh para guru dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Supervisi yang efektif membantu guru dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, komunikasi yang baik antara guru, siswa, dan pihak manajemen sekolah memperkuat kerja sama dan koordinasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan rekomendasi bagi pengembangan strategi manajemen di SMA Negeri 1 Unaaha.

Kata Kunci: Supervisi, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to analyse the effect of supervision, work motivation, and communication on teacher performance at SMA Negeri 1 Unaaha. The research method used is quantitative with a sample size of 65 teachers. Data were collected through questionnaires filled out by teachers and analysed using multiple linear regression techniques. The results showed that supervision, work motivation, and communication have a positive and significant influence on teacher performance both partially and simultaneously. Effective supervision helps teachers in improving their skills and knowledge, while high work motivation encourages teachers to be more passionate and dedicated in carrying out their tasks. In addition, good communication between teachers, students and school management strengthens cooperation and coordination, which in turn improves teachers' overall performance. Thus, this study confirms the importance of these three factors in improving teacher performance and provides recommendations for the development of management strategies at SMA Negeri 1 Unaaha.

Keywords: Supervision, Work Motivation, Communication and Teacher Performance.

How to cite:	Risman, Ibnu Hajar, Muh. Nur (2024) Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Unaaha, (5) 5
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

Pendahuluan

Guru memegang peranan sentral dalam proses pembelajaran, berfungsi sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing bagi siswa. Dalam kapasitasnya sebagai fasilitator, guru menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merancang aktivitas pembelajaran yang menarik dan relevan, serta menyediakan berbagai sumber daya yang mendukung pemahaman siswa (Afandi, 2018). Sebagai motivator, guru mendorong semangat dan minat belajar siswa, membantu siswa mengatasi hambatan belajar, dan memberikan apresiasi atas usaha dan pencapaiannya.

Selain itu, sebagai pembimbing, guru mengarahkan siswa dalam proses belajar, memberikan umpan balik konstruktif, serta membantu mengembangkan keterampilan kritis, kreatif, dan analitis. Peran guru tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan, tetapi juga mencakup pengembangan karakter dan nilai-nilai moral siswa, membentuk individu yang berintegritas dan siap menghadapi tantangan kehidupan. Dalam era digital saat ini, guru juga perlu adaptif terhadap teknologi pendidikan, menggunakan alat-alat digital untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan menjangkau siswa secara lebih luas. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kompetensi, dedikasi, dan inovasi yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan perannya.

Lestari (2023) menyatakan bahwa Kinerja guru merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, yang mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Kinerja yang baik ditandai oleh kemampuan guru dalam merancang rencana pelajaran yang sistematis dan sesuai dengan kurikulum, menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan interaktif, serta mampu memotivasi dan melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar. Selain itu, guru yang berkinerja baik juga menunjukkan keahlian dalam mengelola kelas, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kondusif, serta mengatasi permasalahan yang muncul dengan bijaksana. Evaluasi kinerja guru biasanya dilakukan melalui berbagai metode, termasuk observasi kelas, penilaian dari kepala sekolah, umpan balik dari siswa dan orang tua, serta pencapaian akademik siswa. Kompetensi profesional, seperti pemahaman mendalam tentang materi pelajaran, kemampuan pedagogik, dan penguasaan teknologi pendidikan, juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja guru (Lestari et al., 2023).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi. Purwanto (2007) menyatakan bahwa supervisi dalam adalah proses pendampingan dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak berwenang, seperti kepala sekolah atau pengawas pendidikan, untuk memastikan bahwa guru melaksanakan tugasnya dengan efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tujuan utama supervisi adalah meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran melalui bimbingan, umpan balik konstruktif, dan dukungan profesional. Supervisi mencakup berbagai kegiatan, seperti observasi kelas, diskusi reflektif, analisis rencana pelajaran, dan pelatihan keterampilan pedagogik. Melalui supervisi, diharapkan guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik mengajarnya, serta mendapatkan saran praktis untuk perbaikan. Supervisi yang baik juga

berperan dalam membangun budaya kolaboratif di sekolah, di mana guru merasa didukung dan termotivasi untuk terus berkembang.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan, mempertahankan, dan menggerakkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Meskipun tampak sederhana sebagai konsep karena semua orang memiliki pengalaman dengan motivasi dalam kehidupan sehari-hari, sebenarnya motivasi adalah fenomena yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor psikologis, biologis, dan sosial yang saling berinteraksi (Hasmalawati & Hasanati, 2018). Motivasi dapat dipengaruhi oleh kebutuhan dasar, seperti makan dan tidur, serta oleh kebutuhan psikologis, seperti pencapaian, afiliasi, dan pengakuan. Selain itu, motivasi dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keyakinan dan sikap individu, serta faktor eksternal, seperti lingkungan, insentif, dan dukungan sosial. Karena itu, memahami dan meningkatkan motivasi memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, mempertimbangkan berbagai aspek yang saling mempengaruhi tersebut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi (Ardianto, 2012). Cangara (2013) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, perasaan, dan pesan antara individu atau kelompok melalui berbagai saluran dan media. Menurut Iqbal (2018), Komunikasi yang baik memerlukan keterampilan mendengarkan yang aktif, empati, serta kemampuan untuk menyesuaikan gaya komunikasi dengan audiens. Suprpto (2018) menambahkan bahwa komunikasi adalah proses interaksi bermakna antara manusia. Komunikasi yang efektif adalah kunci utama dalam kinerja guru yang optimal, karena berfungsi sebagai jembatan untuk menyampaikan pengetahuan, membangun hubungan dengan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Komunikasi juga penting dalam interaksi antara guru dengan orang tua, kolega, dan administrasi sekolah. Melalui komunikasi yang efektif, guru dapat menyampaikan kemajuan dan kebutuhan siswa kepada orang tua, bekerja sama dengan rekan-rekan dalam merancang strategi pembelajaran, serta mengkoordinasikan tugas-tugas administratif dengan pihak sekolah. Tantangan komunikasi seperti perbedaan persepsi, kurangnya keterampilan mendengarkan, atau hambatan teknologi dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga upaya untuk meningkatkan keterampilan komunikasi menjadi esensial. Dengan demikian, kemampuan komunikasi yang baik tidak hanya mendukung proses pengajaran, tetapi juga memperkuat hubungan profesional dan mendukung pengembangan lingkungan sekolah yang kolaboratif dan produktif (Sukamto, Rasiman, & Muhtarom, 2023).

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri 1 Unaaha diketahui bahwa kinerja guru cukup optimal. Hal ini dikarenakan guru pada SMA Negeri 1 Unaaha menunjukkan akurasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Guru melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan kesalahan marjin yang kecil, yang menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu juga, guru menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Guru hadir dengan tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja mereka, yang berkontribusi positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi.

Namun, masih ada kekurangan yang perlu diatasi untuk lebih meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa beberapa guru belum mempersiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar.

Permasalahan dalam supervisi di SMA Negeri 1 Unaaha meliputi kurangnya rapat-rapat pembinaan yang dilakukan secara periodik oleh kepala sekolah untuk membicarakan berbagai hal terkait proses dan hasil belajar-mengajar. Selain itu, kepala sekolah belum memfasilitasi bantuan bimbingan dari pengawas kepada guru dalam menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan dan pemahaman kurikulum.

Selain itu juga, motivasi kerja pada SMA Negeri 1 Unaaha cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari guru yang terpacu oleh tantangan, target yang ambisius, dan dorongan untuk berkembang secara pribadi dan profesional, guru merasa nyaman bekerja dalam tim, berbagi pengetahuan, dan membangun hubungan interpersonal yang kuat. Namun, masih ada kelemahan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kembali motivasi kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, diketahui bahwa kurangnya motivasi serta penghargaan yang diberikan pimpinan kepada guru, rendahnya kepercayaan serta pemberian kewenangan pimpinan kepada guru memberikan pengaruh terhadap penurunan semangat kerja. Penurunan motivasi kerja dapat dilihat dari kurangnya gairah kerja guru, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta kurangnya inisiatif dan inofasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Studi sebelumnya oleh Lestari (2023) menunjukkan bahwa supervisi mempengaruhi kinerja gur, akan tetapi tidak melalui motivasi sebagai mediatornya. Penelitian lainya oleh Sukamto (2023) menunjukkan bahwa supervisi, kepemimpinan, dan motivasi berprestasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Studi sebelumnya menemukan bahwa supervisi dan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di SMA Sub Rayon Kota Agung (Yayuk & Sugiyono, 2019);(Sampo, Arsyad, & Arwildayanto, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Unaaha. Manfaat penelitian ini adalah memberikan bahan pertimbangan bagi pimpinan SMA Negeri 1 Unaaha dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi yang efektif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan data kualitatif dan kuantitatif untuk menggali persepsi responden tentang supervisi, motivasi kerja, komunikasi, dan kinerja guru, serta untuk mengumpulkan data demografis seperti usia, masa kerja, dan golongan. Dilakukan di SMA Negeri 1 Unaaha dengan populasi sebanyak 65 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada responden, sementara data sekunder didapatkan dari laporan-laporan yang diterbitkan oleh sekolah. Metode pengumpulan data mencakup kesungguhan responden dalam menjawab kuesioner, observasi terhadap karakteristik individu dan kinerja pegawai, serta dokumentasi dari SMA Negeri 1 Unaaha dan

responden. Proses pengolahan data meliputi pengisian, pengeditan, pemberian kode, dan tabulasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda seperti yang diuraikan berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13358.370	3	4452.790	527.655	.000 ^b
	Residual	514.768	61	8.439		
	Total	13873.138	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data dalam Tabel 1, dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, secara statistik, variabel supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian model regresi secara parsial.dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.341	1.695		.791	.432
	X1	.180	.078	.223	2.301	.025
	X2	.431	.079	.473	5.464	.000
	X3	.347	.056	.322	6.237	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan berikut.

$$Y = 1,341 + 0,180 X_1 + 0,431 X_2 + 0,347 X_3$$

Dimana :

Y	= Kinerja Guru	α	= 1,341
X ₁	= Supervisi	β_1	= 0,180
X ₂	= Motivasi Kerja	β_2	= 0,431
X ₃	= Komunikasi	β_3	= 0,347

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kinerja guru sebesar 1,341 sebelum terpengaruh oleh supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi.
- 2) Koefisien regresi X1 adalah 0,180, mengindikasikan hubungan positif supervisi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha.
- 3) Koefisien regresi X2 adalah 0,431, mengindikasikan hubungan positif dari motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha.
- 4) Koefisien regresi X3 adalah 0,347, mengindikasikan hubungan positif dari komunikasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengujian Koefisien korelasi adalah ukuran statistik yang mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel. Sementara itu, koefisien determinasi adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan seberapa baik variabilitas satu variabel dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variabilitas lainnya melalui model regresi. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.961	2.90496

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Interpretasi dari Tabel 3 dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai R² (R-Square) yang mencapai 0,963 mengindikasikan bahwa variabel supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh langsung sebesar 96,3% terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha, sementara 3,7% sisanya adalah faktor lain diluar studi ini. 2) Nilai R sebesar 0,981 menunjukkan tingkat hubungan yang erat antara variabel supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha, yaitu sebesar 0,981.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hipotesis utama adalah bahwa supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan pengujian regresi secara simultan, dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.

Uji t

Hipotesis kedua adalah bahwa supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,025 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga adalah bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat adalah bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa koefisien regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Purwanto (2007), dimana supervisi dianggap sebagai sebuah kegiatan yang menetapkan kondisi atau persyaratan penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Temuan lainnya yang sejalan disampaikan oleh Werdiningsih et al., (2023:59), yang mengindikasikan bahwa motivasi merupakan aspek yang umum ditemui dalam lingkungan organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan individu-individu yang terlibat di dalamnya. Motivasi merupakan salah satu aspek manajemen yang terkesan sederhana, tetapi kompleks dalam implementasinya. Terdapat sederhana karena pemimpin hanya perlu mengetahui kebutuhan anggotanya. Namun, menjadi rumit karena usaha untuk mengidentifikasi kebutuhan individu-individu tersebut tidaklah mudah karena adanya variasi kebutuhan yang berbeda di antara mereka.

Hasil riset ini konsisten dengan pandangan yang diutarakan oleh Ayuna (2023), yang menyatakan bahwa komunikasi adalah jalinan hubungan antar manusia, baik secara individual maupun kelompok. Secara sadar atau tidak, komunikasi telah menjadi bagian esensial dari kehidupan manusia. Manusia secara alami telah terlibat dalam proses berkomunikasi sejak lahir dengan lingkungan sekitarnya. Sejalan dengan itu, Djamarah (2019) menegaskan bahwa komunikasi merupakan instrumen penting dalam fungsi hubungan masyarakat. Masyarakat mengapresiasi dan mengakui kinerja yang baik dalam konteks komunikasi yang efektif, yang tidak hanya bertujuan untuk menarik perhatian publik, tetapi juga mencapai tujuan-tujuan penting lainnya dari fungsi hubungan masyarakat.

Supervisi yang efektif memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang sistematis terhadap praktik mengajar guru, memberikan umpan balik konstruktif, serta memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran (Putri, 2019). Motivasi, baik dari internal maupun eksternal, menjadi dorongan yang mendorong guru untuk berkinerja baik, meningkatkan dedikasi dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Komunikasi yang efektif memfasilitasi pertukaran informasi, kolaborasi antara guru dengan rekan kerja, siswa, dan pihak terkait lainnya, serta memastikan bahwa pesan dan tujuan pendidikan tersampaikan dengan jelas dan dipahami dengan baik. Dengan sinergi ketiga elemen ini, kinerja guru dapat ditingkatkan secara signifikan, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan menghasilkan hasil pembelajaran yang optimal bagi siswa (Rosaliawati, Mustiningsih, & Arifin, 2020).

Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Dari analisis data dalam penelitian ini, didapatkan koefisien regresi yang menunjukkan dampak positif dan signifikan dari supervisi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Unaaha. Temuan ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Purwanto (2007), yang menjelaskan bahwa supervisi merupakan kegiatan krusial yang menetapkan kondisi-kondisi atau prasyarat yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, supervisi melibatkan semua upaya yang diberikan oleh kepala sekolah untuk memajukan kemampuan kepemimpinan guru dan staf lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Ini mencakup dorongan, arahan, serta peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, seperti memberikan bimbingan dalam menerapkan inovasi dalam pendidikan dan pembelajaran, memilih peralatan pembelajaran dan metode pengajaran yang lebih efektif, dan menerapkan penilaian yang sistematis terhadap semua tahapan proses pengajaran.

Hasil penelitian ini konsisten dengan pandangan yang disampaikan oleh Mulyasa (2022), yang menyoroti peran kepala sekolah sebagai supervisor yang berkewajiban untuk merancang dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta mengoptimalkan hasilnya. Selain itu, pandangan Wahyudi (2019) menekankan bahwa Ssupervisi oleh kepala sekolah merupakan suatu proses yang disusun khusus untuk memberikan dukungan kepada guru dan supervisor dalam mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melayani orang tua siswa dan sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu memiliki kualifikasi yang kokoh sebagai pemimpin sekolah, di mana kemampuannya dalam melakukan supervisi menjadi aspek yang sangat penting.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan Lestari (2023) dan Komar (2020), yang menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara supervisi dengan kinerja guru. Namun, temuan tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Sukanto (2023), yang menyimpulkan bahwa supervisi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Melalui proses pengawasan yang terstruktur dan mendalam, supervisi memberikan peluang bagi guru untuk menerima umpan balik konstruktif tentang praktik mengajar mereka, mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki, dan mengembangkan keterampilan baru. Dengan adanya supervisi yang efektif, guru dapat merasa didukung dan terbimbing dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, supervisi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, di mana guru merasa didorong untuk terus berinovasi dan meningkatkan diri demi kesuksesan siswa. Dengan demikian, supervisi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru yang efektif dan berkualitas.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini, didapatkan koefisien regresi yang menunjukkan dampak positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Ini menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja para guru di SMA Negeri 1 Unaaha.

Pemotivasi merupakan aspek manajemen yang terlihat simpel namun kompleks dalam praktiknya. Kehadirannya dianggap sederhana karena para pemimpin hanya perlu memahami kebutuhan anggota tim mereka. Di sisi lain, proses mencari tahu kebutuhan individu bisa rumit karena variasi kebutuhan yang ada di antara mereka. Temuan ini juga sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Hafidzi dkk (2019:52), yang menggambarkan motivasi sebagai dorongan yang menginspirasi individu untuk bekerja secara efektif dan bersatu dalam upaya mencapai tujuan dengan penuh dedikasi.

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Sukamto (2023), Winario dkk Anam (2018), Suciningrum (2021) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Namun, hasilnya tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lestari (2023), yang mengindikasikan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja guru.

Sebagai tenaga pendidik, guru membutuhkan dorongan internal yang kuat untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk terus berupaya memberikan yang terbaik dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Misalnya, motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam memberikan pengaruh positif pada siswa, rasa pencapaian ketika melihat perkembangan siswa, atau keinginan untuk terus belajar dan berkembang secara profesional, dapat menjadi sumber energi yang kuat bagi kinerja guru. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau pengakuan dari pihak sekolah atau masyarakat, juga dapat memberikan dorongan tambahan bagi guru. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi, serta menyediakan insentif yang sesuai, adalah kunci untuk memastikan bahwa guru tetap termotivasi dan berkinerja tinggi dalam upaya mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Dari analisis data dalam penelitian ini, didapati bahwa koefisien regresi menunjukkan dampak positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi dapat memperbaiki kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Gray dan Laidlaw dalam kajian oleh Sukamto (2023), yang menegaskan peran penting komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan di lingkungan tempat kerja memiliki peranan krusial dalam mengimplementasikan setiap program kerja yang telah direncanakan, dengan menjaga komunikasi yang efektif dengan staf. Komunikasi dalam konteks kelompok juga menjadi landasan penting dalam mengekspresikan kekecewaan atau kepuasan. Melalui komunikasi, individu dapat menyampaikan emosi dan memenuhi kebutuhan sosial mereka.

Peran terakhir yang diemban oleh komunikasi berkaitan dengan kemampuannya dalam memfasilitasi proses pengambilan keputusan. Penelitian dalam bidang studi komunikasi organisasi cenderung menekankan dampaknya terhadap hasil bagi individu dan organisasi. Temuan dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Amin (2022) dan Ariyanti (2016), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan

signifikan antara komunikasi dan kinerja guru. Namun, temuan ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Sutrisno (2019), yang menemukan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sebagai agen utama dalam transfer pengetahuan dan pembentukan siswa, guru harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif kepada siswa mereka.

Komunikasi yang baik antara guru dan siswa memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang materi pelajaran, memfasilitasi dialog yang berarti, dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Selain itu, komunikasi antara guru dengan rekan sejawat, staf sekolah, dan orang tua juga berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Kolaborasi yang kuat antara guru dan rekan sejawat dapat membantu dalam berbagi ide, pengalaman, dan praktik terbaik, sementara komunikasi yang efektif dengan orang tua memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan siswa dan mendukung kerjasama antara sekolah dan keluarga. Oleh karena itu, kemampuan komunikasi yang baik merupakan keterampilan penting bagi guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa secara optimal.

Kesimpulan

Dari penelitian ini, diperoleh hasil bahwa supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Hasil analisis menunjukkan bahwa supervisi oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan memberikan umpan balik konstruktif dan bimbingan yang mendukung dalam meningkatkan praktik mengajar mereka. Selain itu, motivasi kerja, baik dari sumber internal maupun eksternal, juga berperan penting dalam memotivasi guru untuk berkinerja tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Kemampuan komunikasi yang baik antara guru dengan siswa, rekan sejawat, staf sekolah, dan orang tua juga berdampak positif terhadap kinerja guru, memungkinkan kolaborasi yang efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kesimpulannya, faktor-faktor ini saling terkait dan berperan penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung untuk peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Oleh karena itu, perhatian yang lebih besar terhadap supervisi yang berkualitas, motivasi kerja yang berkelanjutan, dan komunikasi yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah ini.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Amin, Mohammad Ali Syamsudin. (2022). Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 511–519. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Anam, Chairul. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.

- Ardianto, Elvinaro. (2012). *Komunikasi massa: Suatu pengantar*.
- Ariyanti, Meva. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di SMA Negeri 01 Mukomuko). *Jurnal Mitra Dwija*, 14(3), 34–39.
- Ayuna, Novianty Elisabeth. (2023). Peran Komunikasi Dalam Proses Akulturasi Sistem Sosial Lokal. *Technomedia Journal*, 8(1 Juni), 35–51.
- Cangara, Hafied. (2013). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri, & Ag, M. (2019). *Pola asuh orang tua dan komunikasi dalam keluarga upaya membangun citra membentuk pribadi anak*.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Iqbal, Chadijah Isfariani. (2018). Budaya komunikasi dalam masyarakat Jepang. *Walasuji*, 9(1), 129–140.
- Komar, Abdul. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117. <https://doi.org/10.36835/ATTALIM.V6I2.362>
- Lestari, Wiwik, Sugiyo, Sugiyo, & Sutarto, Joko. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru Taman Kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7329–7337.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.
- Purwanto, M. Ngalim. (2007). *Administrasi dan supervisi pendidikan*.
- Putri, Rahmanisya Fani Aisha. (2019). *Optimalisasi Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Melalui Sistem DIY di Kalangan Siswa Sekolah Menengah*.
- Rosaliawati, Bella Nadya, Mustiningsih, Mustiningsih, & Arifin, Imron. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71.
- Sampo, Zulhijah, Arsyad, Arfan, & Arwildayanto, Arwildayanto. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9(3).
- Suciningrum, Fatikhah, Rhamanda, Anjelia Zahra, & Handayani, Mei. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Available at SSRN 3864629*. <https://doi.org/https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sukanto, Sukanto, Rasiman, Rasiman, & Muhtarom, Muhtarom. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 22749–22755.
- Suprpto, Hugo Aries. (2018). Pengaruh Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Hasil Belajar Kewirausahaan Mahasiswa. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–9.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wahyudi, IOLPL. (2019). *Organization (Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran)*. Bandung: Alfabeta.
- Yayuk, Sri, & Sugiyono, Sugiyono. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan

kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas
Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96.

Copyright holder:

Risman, Ibnu Hajar, Muh. Nur (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

