

**PENGARUH SUPERVISI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP
KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI PADA SMA NEGERI 4
PEKANBARU**

Yarsi Fatwa¹, Raden Lestari Garnasih², Kurniawaty Fitri³

Universitas Riau

Email: yarsifatwa8@gmail.com¹, raden.lestari@lecturer.unri.ac.id², kurniawaty.fitri@yahoo.com³

Abstrak – Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada SMAN 4 Pekanbaru. Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMAN 4 Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 guru. Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS) dengan software SmartPLS versi 4.1.1.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang melalui motivasi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang melalui motivasi.

Kata kunci: Supervisi, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Menjadi pendidik tidak mudah, dibutuhkan kemampuan dasar pedagogi (ilmu mendidik) dalam melakukan transfer knowledge dan memberikan rangsangan kepada peserta didik untuk menyerap ilmu pengetahuan yang diajarkan. Berkaitan dengan pekerjaan pendidik sebagai sebuah profesi mengemban tugas penting sebagai tenaga kependidikan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2017 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut (Asmara, 2020) menjelaskan bahwa guru harus memiliki kemampuan menyampaikan atau berbicara, kemampuan berpikir/ intelektual, kemampuan menjaga hubungan antar pribadi, kemampuan mengembangkan, membangun jaringan atau meluaskan hubungan kerja, kemampuan mengembangkan diri, disiplin (Asmara, 2020) Sebagai pengajar, guru wajib melaksanakan pembelajaran untuk memberikan pengetahuan kepada peserta didik. Sebagai pembimbing, guru wajib memberikan bantuan agar peserta didik mampu memiliki pemahaman dan pengarahan diri untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

SMA Negeri 4 Pekanbaru merupakan salah satu SMA Negeri favorit yang berada di kota Pekanbaru. Hal tersebut menjadi beban moral bagi guru-guru untuk mempertahankan kredibilitas sekolah agar citra baik yang telah dimiliki oleh sekolah tidak turun dan menciptakan penilaian negatif dari masyarakat.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi & Arifin, 2021) Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar, pendidik dan fasilitator belajar siswa. Jadi, kinerja guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Kinerja guru menurut (Supardi, 2022) merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perubahan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Menurut (Kiruja, 2013) Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang diinginkan. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi.

Kemudian faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, diantaranya supervisi (Putra dan Hariyati, 2020). Menurut (Purwanto, 2021) supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai dalam melakukan pekerjaan secara efektif yang melakukan supervisi disebut supervisor.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan (Mulyasa, 2021). Kegiatan pembelajaran akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan guru yang memiliki kompetensi yang baik pula.

Penelitian ini diangkat dari beberapa fenomena yang terjadi pada SMA Negeri 4 Pekanbaru seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu kinerja guru SMA Negeri 4 Pekanbaru yang belum optimal, motivasi guru masih rendah, supervisi kepala sekolah yang belum optimal atau efektif, serta kompetensi guru yang belum maksimal sehingga perlu ditingkatkan. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang

kinerja. Maka dari itu, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Supervisi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Negeri 4 Pekanbaru.

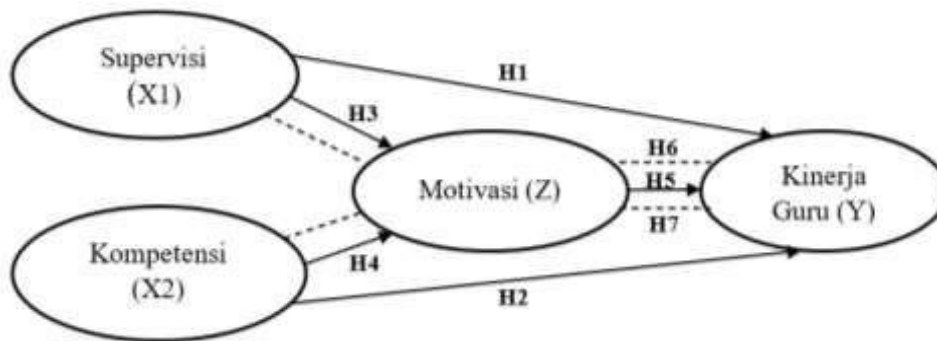
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 4 Pekanbaru terletak di Jl. Adi Sucipto No.67, Kel. Sidomulyo Timur., Kec Marpoyan Damai., Kota Pekanbaru, Riau 28289. Pengambilan data dilakukan pada hari kerja normal SMA Negeri 4 Pekanbaru.

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh guru PNS yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah seluruh guru PNS yang berjumlah 40 orang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2021). Penelitian kuantitatif mengumpulkan data dan disertai dengan analisis yang bersifat pengujian (testing) dan objektif.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini direalisasikan dalam Gambar 1:



Gambar 1. Model Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dilakukan untuk menguji outer model (validitas dan realibilitas), inner model dan uji hipotesis. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner.

1. Outer Model

Evaluation of Measurement Model atau outer model ini berguna untuk mengukur hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa model pengukuran ini mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Terdapat dua pengujian yaitu uji validitas dan reabilitas.

• Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

X1.1	Supervisi 0,886	Kompetensi	Motivasi	Kinerja Guru
X1.2	0,854			
X1.3	0,889			
X1.4	0,902			
X2.1		0,727		
X2.2		0,751		

X2.3		0,879		
X2.4		0,802		
X2.5		0,838		
X2.6		0,858		
X2.7		0,771		
X2.8		0,721		
X2.9		0,769		
Z1			0,837	
Z2			0,868	
Z3			0,747	
Z4			0,760	
Z5			0,851	
Z6			0,852	
Z7			0,822	
Z8			0,834	0,894
Y4.1				
Y4.2				0,817
Y4.3				0,757
Y4.4				0,858
Y4.5				0,810

• Uji Reabilitas

Salah satu jenis pengujian dalam melihat sebuah konstruk dapat diandalkan adalah dengan melakukan uji cronbach's alpha. Dalam uji ini diperlukan nilai diatas 0.7 agar konstruk dikatakan reliabel (Sholihin dan Ratmono, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Supervisi	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
	0.907	0.906	Reliabel
Kompetensi	0.928	0.925	Reliabel
Motivasi	0.933	0.931	Reliabel
Kinerja Guru	0.890	0.885	Reliabel

2. Inner Model

Evaluation of Structural Model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam suatu model yang didasarkan pada teori dari penelitian. Hubungan tersebut menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Pola hubungan ini dianalisis dengan teknik statistika yaitu path analysis. Dari inner model ini nantinya akan diperoleh besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik langsung maupun tidak langsung. Evaluation of structural model dievaluasi dengan menggunakan R-Square dan model fit. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

• R-Square

R-Square menunjukkan besar persentase variansi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen/prediktor dalam model. Menurut (Ghozali, 2021) rentang nilai R-Square dikategorikan ke dalam 3 tingkatan, yaitu kategori rendah dengan R-Square 1–40%, kategori sedang 41–70% dan kategori tinggi 71–100%. Berikut adalah hasil dari pengujian R-Square:

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Motivasi	0.922	0.748
Kinerja Guru	0.937	0.885

- **Model Fit**

Pengujian model fit dilakukan untuk melihat seberapa baik model yang diteliti. Pada pengujian ini perlu memperhatikan model yang diteliti dengan melihat hasil pada NFI (Normed Fit Index). Nilai NFI menunjukkan berapa persen model yang diteliti itu fit. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

SRMR	0,105	0,105
d_ ULS	3,385	3,385
d_ G	8,754	8,754
Chi-square	1050,198	1050,198
NFI	0,450	0,450

Pengujian Hipotesis

- **T-Statistics Direct Effect**

Pengujian t-statistics dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel eksogen secara keseluruhan terhadap variabel endogen. Adapun nilai yang dibutuhkan t-statistics > 1.96 dan p-values < 0.05.

Tabel 5. Hasil Uji T-Statistic Direct Effect

	(O)	(M)	(STDEV)		
Supervisi -> Kinerja Guru	0,176	0,168	0,095	2,076	0,034
Kompetensi -> Kinerja Guru	0,384	0,364	0,153	2,513	0,007
Supervisi -> Motivasi	0,285	0,279	0,104	2,745	0,004
Kompetensi -> Motivasi	0,692	0,700	0,101	6,830	0,000
Motivasi -> Kinerja Guru	0,428	0,457	0,172	2,486	0,007

- **T-Statistics Spesific Indirect Effect**

Pengujian t-statistics dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel eksogen secara keseluruhan terhadap variabel endogen. Adapun nilai yang dibutuhkan t-statistics > 1.96 dan p-values < 0.05.

Tabel 6. Hasil Uji T-Statistic Indirect Effect

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P-values</i>
Supervisi -> Motivasi -> Kinerja Guru	0,122	0,130	0,073	1,996	0,049
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja Guru	0,296	0,318	0,128	2,311	0,011

PEMBAHASAN**Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian mendapatkan bahwa hipotesis ke-1 yang diajukan diterima, artinya supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru. Semakin baik supervisi maka kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin baik dan sebaliknya, semakin tidak baik kompetensi maka kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin tidak baik. Sehingga hipotesis ke-1 diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian mendapatkan bahwa hipotesis ke-2 yang diajukan diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru. Semakin baik kompetensi maka kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin baik dan sebaliknya, semakin tidak baik kompetensi maka kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin tidak baik. Sehingga hipotesis ke-2 diterima.

Pengaruh Supervisi Terhadap Motivasi

Hasil pengujian mendapatkan bahwa hipotesis ke-3 yang diajukan diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMAN 4 Pekanbaru. Semakin tinggi kompetensi maka motivasi guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin tidak baik kompetensi maka motivasi guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin rendah. Sehingga hipotesis ke-3 diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Hasil pengujian mendapatkan bahwa hipotesis ke-4 yang diajukan diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMAN 4 Pekanbaru. Semakin tinggi kompetensi maka motivasi guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin tidak baik kompetensi maka motivasi guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin rendah. Sehingga hipotesis ke-4 diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian mendapatkan bahwa hipotesis ke-5 yang diajukan diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru. Semakin tinggi motivasi maka kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah motivasi maka kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru akan semakin rendah. Sehingga hipotesis ke-5 diterima.

Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi

Hasil pengujian mendapatkan bahwa hipotesis ke-6 yang diajukan diterima, artinya supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Semakin baik supervisi maka motivasi akan meningkat dan berimplikasi pada peningkatan kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru dan sebaliknya, semakin tidak baik supervisi maka motivasi akan menurun dan berimplikasi pada penurunan kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru. Sehingga hipotesis ke-6 diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi

Hasil pengujian mendapatkan bahwa hipotesis ke-7 yang diajukan diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Semakin baik kompetensi maka motivasi akan meningkat dan berimplikasi pada peningkatan kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru dan sebaliknya, semakin tidak baik kompetensi maka motivasi akan menurun dan berimplikasi pada penurunan kinerja guru SMAN 4 Pekanbaru. Sehingga hipotesis ke-7 diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan dan dibahas pada pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik supervisi maka kinerja guru akan semakin meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kompetensi maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya, semakin baik supervisi maka motivasi akan semakin meningkat
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya, semakin baik kompetensi maka motivasi akan semakin meningkat

5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi maka kinerja guru akan semakin meningkat
6. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Artinya, semakin baik supervisi maka motivasi akan semakin meningkat dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru
7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Artinya, semakin baik kompetensi maka motivasi akan semakin meningkat dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru

SARAN

1. Pihak sekolah disarankan untuk menyediakan alat atau platform digital yang mempermudah proses penilaian, seperti aplikasi atau perangkat lunak yang memungkinkan guru untuk melakukan penilaian secara lebih cepat dan efisien. Dengan adanya sistem ini, data hasil belajar siswa dapat dikumpulkan dan dianalisis dengan lebih mudah, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Selain itu, Guru diharapkan terus meningkatkan kemampuan dalam merancang dan menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan karakteristik materi dan kebutuhan peserta didik. Selain itu, guru dapat mengikuti pelatihan, workshop, atau berbagi praktik baik dengan rekan kerja untuk menambah wawasan tentang strategi pembelajaran inovatif.
2. Kepala sekolah disarankan dapat memberikan bimbingan kepada guru dengan cara memberikan arahan disetiap pengerjaan tugas baru dan memberikan beberapa langkah dan penjelasan sebelum memulai pekerjaan. Selain itu, sebaiknya pihak sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemandirian meliputi komunikasi yang efektif, feedback yang konstruktif, serta budaya yang menghargai inisiatif dan kreativitas guru. Untuk menjaga serta meningkatkan semangat tersebut, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi terhadap kinerja guru, serta menyediakan peluang pengembangan profesional melalui pelatihan atau workshop. Selain itu, dukungan dari kepala sekolah, rekan kerja, serta hubungan harmonis dengan siswa juga menjadi faktor penting yang dapat memperkuat motivasi guru.
3. Kepala sekolah disarankan harus komunikatif dan lebih tanggap dalam menghadapi kendala-kendala dan permasalahan dalam kinerja guru khususnya pelaksanaan proses pembelajaran kepala sekolah dapat melakukan program- program dengan konsisten guna kepentingan sekolah seperti: lebih sering melakukan kunjungan ke kelas-kelas agar kinerja guru tetap terpantau dengan baik, tidak hanya sekedar lewat-lewat didepan kelas atau melihat kondisi kelas dari luar.
4. Pihak sekolah disarankan mendukung dan mengajak guru dalam program kompetensi guru seperti kursus pengembangan diri yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan seperti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengajaran, workshop, dan seminar dengan tujuan untuk menambahkan tingkat pengetahuan dan keterampilan guru tersebut. Selain itu, guru perlu fokus pada strategi mengajar yang efektif, seperti membangun interaksi yang menarik didalam kelas dan melakukan evaluasi rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, H. (2020). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Barnawi, M., & Arifin. (2021). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.
- Ghozali, I. 2021. *Processing Data penelitian Menggunakan SPSS*. E-Book 1, p. 154. Martono, Nanang. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya. Grafindo
- Persada.
- Mulyasa, H. E. (2023). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mulyasa. (2021). Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, N. (2021). Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, R. S., & Hariyati, N. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 4 Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(2).
- Sugiyono.(2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta, Bandung.
- Supardi. (2022). Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tentang Guru dan Dosen. (2005).