

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru MA di Aceh Tengah

Author:

Zahrayani¹
Sony Muhammad Ikhsan
Mangkuwinata²
Iskandar³

Afiliation:

Universitas
Almuslim^{1,2,3}

Corresponding email

zahrayani31@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 2026-07-01
Accepted: 2026-07-16
Published: 2026-08-04



*This is an Creative Commons
License This work is licensed
under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License*

Abstrak:

Kinerja guru merupakan penentu utama mutu pembelajaran di madrasah, namun pencapaiannya sering kali dipengaruhi oleh banyak faktor manajerial dan psikologis yang belum sepenuhnya terkonfirmasi pada konteks lokal tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Aceh Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 120 guru yang berasal dari delapan MA (3 MAN dan 5 MAS) yang dipilih dengan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin yang telah dinyatakan valid melalui analisis faktor dan reliabel berdasarkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 2,052$; $\text{Sig.} = 0,046 < 0,05$), sedangkan supervisi akademik kepala sekolah ($t = 0,399$; $\text{Sig.} = 0,379$) dan komitmen kerja guru ($t = 0,505$; $\text{Sig.} = 0,168$) tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 8,234$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 38,1% ($R^2 = 0,381$), sementara 61,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mendorong kinerja guru, sementara efektivitas pelaksanaan supervisi akademik dan penguatan komitmen kerja guru masih memerlukan pembenahan substansial agar memberi dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Kata kunci: Kinerja Guru; Komitmen Kerja; Motivasi Kerja; Supervisi Akademik.

Pendahuluan

Mutu pendidikan pada satuan pendidikan menengah, termasuk Madrasah Aliyah (MA), sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya tercermin dari hasil akhir pembelajaran, tetapi juga dari keseluruhan proses kerja yang berlangsung secara konsisten dan profesional, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran (Wibowo, 2016). Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru bersumber dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang secara bersama-sama menjadi tolok ukur keberhasilan guru dalam menjalankan tugas keprofesiannya (Nainggolan et al., 2020).

Di Kabupaten Aceh Tengah, kondisi kinerja guru pada delapan MA menunjukkan variasi yang cukup beragam. Sebagian guru telah menunjukkan kinerja baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran aktif, dan evaluasi yang sesuai standar, namun masih ditemukan guru dengan kinerja rendah, terutama dalam pengelolaan kelas, penguasaan materi ajar, dan kreativitas pembelajaran. Kondisi geografis Aceh Tengah yang sebagian besar berupa dataran tinggi dan wilayah pedalaman turut menjadi tantangan tersendiri bagi guru dalam menjalankan tugas secara optimal. Pada saat yang sama, pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya diarahkan pada peningkatan kualitas pembelajaran, motivasi kerja sebagian guru masih rendah, dan komitmen guru terhadap tugas profesionalnya bervariasi antar madrasah. Kondisi-kondisi tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan perhatian terhadap faktor manajerial dari kepala sekolah maupun faktor psikologis yang berasal dari dalam diri guru.

Literature Review

Kinerja guru, dalam berbagai kajian, dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai secara optimal melalui kualitas, kuantitas, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi guru dalam kegiatan mengajar (Uno, 2011). Mangkunegara (2011) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sementara Handoko (2011) memandang kinerja sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pandangan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dibentuk oleh interaksi berbagai faktor eksternal seperti supervisi kepala sekolah dan faktor internal seperti motivasi kerja dan komitmen guru terhadap profesinya (Luthans, 2006).

Sebagai faktor eksternal, supervisi akademik kepala sekolah merupakan layanan profesional yang ditujukan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi (Purwanto, 2010; Sahertian, 2010). Glickman (2014) menegaskan bahwa supervisi akademik yang efektif bersifat kolaboratif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pengajaran, bukan sekadar kegiatan administratif. Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang beragam terkait pengaruh supervisi terhadap kinerja guru. Wijayanti et al. (2023) menemukan bahwa supervisi akademik kepala sekolah bersama peran komite sekolah memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja guru, sedangkan Muttaqin et al. (2023) dalam penelitian berskala besar di Indonesia menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif terhadap kinerja guru meskipun dengan kontribusi yang relatif kecil dibandingkan variabel pemberdayaan guru. Sebaliknya, Prasetyo (2021) dan Rahman (2022) melaporkan bahwa efektivitas supervisi akademik sangat bergantung pada kualitas implementasi dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru, sehingga supervisi yang dilaksanakan secara formalitas belum tentu berdampak signifikan terhadap kinerja guru di lapangan.

Sebagai faktor internal, motivasi kerja guru merupakan dorongan psikologis, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang memengaruhi semangat dan kualitas kerja guru dalam menjalankan tugas profesinya (Uno, 2011; Yasa & Dewi, 2019). Teori motivasi klasik dari Maslow (1943) menjelaskan bahwa individu yang kebutuhannya terpenuhi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, sementara Herzberg et al. (1959) menambahkan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berperan penting dalam mendorong performa kerja. Temuan empiris terbaru turut memperkuat peran motivasi tersebut. Rediyono (2026) dalam penelitian yang dipublikasikan pada Jurnal Penelitian Pendidikan IPA, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru sekolah dasar,

sedangkan Madjida et al. (2020) menunjukkan bahwa di antara kompetensi, komitmen, dan motivasi kerja, motivasi kerja menjadi salah satu prediktor penting terhadap kinerja guru dalam model kausal mutu pengajaran. Sari (2023) dan Hidayat (2022) juga melaporkan bahwa guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih inovatif, disiplin, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi rendah.

Adapun komitmen kerja guru mencerminkan keterikatan psikologis guru terhadap sekolah dan profesinya, yang oleh Allen & Meyer (1990) dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen yang tinggi secara teoretis berhubungan positif dengan kehadiran, loyalitas, dan partisipasi aktif guru dalam kegiatan sekolah (Robbins & Judge, 2008; Sopiah, 2018). Namun demikian, hasil penelitian mengenai hubungan komitmen dengan kinerja tidak selalu konsisten. Zhang & Liu (2018) dalam studi kasus di Tiongkok menemukan bahwa motivasi guru memengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, namun hubungan komitmen dengan kinerja aktual tidak selalu linear, sementara Ma (2022) menegaskan bahwa motivasi dan komitmen berperan penting dalam membentuk identitas profesional guru, tetapi pengaruhnya terhadap kinerja kerap dimediasi oleh variabel lain seperti efikasi diri dan dukungan organisasi. Pada konteks Indonesia, Putra (2022) dan Nugroho (2021) bahkan menemukan bahwa komitmen kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh motivasi dan sistem penghargaan yang memadai. Penelitian Fauziyah et al. (2025) yang dimuat pada Jurnal Penelitian Pendidikan IPA Universitas Mataram turut memperkuat indikasi ini dengan menunjukkan bahwa loyalitas guru berperan sebagai variabel mediasi antara kompetensi pedagogik, lingkungan kerja, dan perilaku kerja guru, yang mengisyaratkan bahwa komitmen atau loyalitas semata belum tentu berdampak langsung terhadap kinerja tanpa adanya mekanisme penguat lain.

Ketiga variabel tersebut turut relevan dengan konteks geografis dan sosial-budaya Aceh. Muchsin et al. (2025), dalam penelitian yang dipublikasikan pada Jurnal Penelitian Pendidikan IPA Universitas Mataram terhadap guru di Provinsi Aceh, menemukan bahwa supervisi akademik dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi, sedangkan motivasi kerja justru tidak berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi tersebut. Temuan ini menggambarkan bahwa pola hubungan antara supervisi, motivasi, dan kinerja pada konteks pendidikan di Aceh tidak selalu seragam dan dapat berbeda dari temuan pada wilayah lain di Indonesia, sehingga pengujian empiris pada lokasi yang lebih spesifik, seperti Kabupaten Aceh Tengah, menjadi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak tiga jenis kesenjangan yang melandasi penelitian ini. Pertama, kesenjangan teoretis: teori manajemen kinerja dan perilaku organisasi menempatkan supervisi akademik, motivasi kerja, dan komitmen kerja sebagai determinan penting kinerja guru (Luthans, 2006; Wibowo, 2016). Kedua, kesenjangan empiris: temuan penelitian terdahulu masih beragam dan belum konsisten — sebagian menunjukkan pengaruh signifikan (Muttaqin et al., 2023; Sari, 2023; Wijayanti et al., 2023), sementara sebagian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau termediasi variabel lain (Prasetyo, 2021; Putra, 2022; Rahman, 2022; Zhang & Liu, 2018). Ketiga, kesenjangan kontekstual: penelitian Muchsin et al. (2025) pada guru sains di Provinsi Aceh menunjukkan bahwa motivasi kerja justru tidak berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi, berbeda dari pola umum yang ditemukan pada wilayah lain di Indonesia, sehingga pola hubungan supervisi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja guru pada konteks sosial-budaya Aceh tidak dapat diasumsikan sama dengan temuan di wilayah lain.

Novelty penelitian ini terletak pada tiga hal: (1) pengujian simultan tiga determinan kinerja guru dalam satu model regresi berganda pada konteks Madrasah Aliyah, yang sejauh penelusuran penulis belum pernah dilakukan secara komprehensif di Kabupaten Aceh Tengah; (2) lokasi penelitian pada wilayah dataran

tinggi Gayo dengan karakteristik geografis dan sosial-budaya yang khas, yang berpotensi menghasilkan pola hubungan berbeda dari temuan di wilayah lain sebagaimana diindikasikan oleh (Muchsin et al., 2025); dan (3) klarifikasi empiris atas inkonsistensi peran supervisi akademik dan komitmen kerja yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah; (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah; (3) menganalisis pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah; dan (4) menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komitmen kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi kepala sekolah, guru, pengawas madrasah, dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru yang lebih tepat sasaran.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori untuk menguji pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengisolasi variabel-variabel yang relevan dan menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui instrumen yang terstandar, sehingga menghasilkan temuan yang dapat diuji secara ilmiah dan digeneralisasikan pada populasi penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada delapan Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Aceh Tengah, Provinsi Aceh, yaitu MAN 1, MAN 2, dan MAN 3 Aceh Tengah, serta MAS Rusip, MAS Ulumul Quran, MAS Darul Ulum, MAS Silih Nara, dan MAS Darul Mukhlisin, yang dipilih karena memiliki karakteristik sesuai dengan variabel penelitian.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru pada 17 MA di Kabupaten Aceh Tengah (3 MAN dan 14 MAS) berdasarkan data Kementerian Agama Republik Indonesia tahun 2024. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik proportional random sampling dengan memperhatikan proporsi jumlah guru pada masing-masing madrasah, sehingga diperoleh 120 guru sebagai responden dari delapan madrasah lokasi penelitian, dengan tingkat pengembalian kuesioner 100%. Distribusi sampel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Madrasah

No	Nama Madrasah	Jumlah Sampel	Persentase
1	MAN 1 Aceh Tengah	18	15,0%
2	MAN 2 Aceh Tengah	20	16,7%
3	MAN 3 Aceh Tengah	17	14,2%
4	MAS Rusip	12	10,0%
5	MAS Ulumul Quran	13	10,8%
6	MAS Darul Ulum	14	11,7%
7	MAS Silih Nara	13	10,8%
8	MAS Darul Mukhlisin	13	10,8%
Jumlah		120	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu tiga variabel bebas berupa supervisi akademik kepala sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2), dan komitmen kerja guru (X3), serta satu variabel terikat berupa kinerja guru (Y). Variabel supervisi akademik kepala sekolah diukur melalui 12 item yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi (Indrafachrudi, 2006; Purwanto, 2010). Variabel motivasi kerja guru diukur melalui 10 item yang mencakup motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan dorongan profesional (Luthans, 2006). Variabel komitmen kerja guru diukur melalui 6 item yang mencakup komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan (Robbins & Judge, 2008). Adapun variabel kinerja guru diukur melalui 8 item yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Setuju (skor 5) hingga Sangat Tidak Setuju (skor 1). Sebelum digunakan, instrumen terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor menggunakan metode Principal Component Analysis (PCA) dan rotasi varimax, dengan kriteria item valid apabila nilai loading factor dan communality di atas 0,50, serta nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) di atas 0,60 dan signifikansi Bartlett's Test of Sphericity kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha untuk setiap variabel, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden serta dokumentasi dari madrasah terkait. Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi: (1) analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel; (2) uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser; dan (3) analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t). Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0.

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas terhadap 36 item pernyataan, yang terdiri atas 12 item supervisi akademik kepala sekolah, 10 item motivasi kerja guru, 6 item komitmen kerja guru, dan 8 item kinerja guru, menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Nilai r hitung seluruh item berada di atas r tabel sebesar 0,2353, dengan nilai r hitung terendah sebesar 0,405 dan tertinggi sebesar 0,891, serta nilai signifikansi 0,000 pada seluruh item ($< 0,05$). Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	0,989	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Guru (X2)	0,937	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja Guru (X3)	0,982	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,981	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25.0, data diolah 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 dan tergolong dalam kategori reliabilitas sangat tinggi karena nilainya mendekati 1,00. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban 120 responden terhadap empat variabel penelitian menunjukkan kecenderungan yang secara umum positif. Pada variabel supervisi akademik kepala sekolah, gabungan jawaban Setuju dan Sangat Setuju mencapai 77,6%, dengan rata-rata 67 responden (56,1%) menjawab Setuju pada setiap item, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan supervisi akademik dinilai sudah berjalan cukup baik meskipun 21,3% responden masih menyatakan Kurang Setuju, terutama pada aspek penggunaan instrumen observasi dan tindak lanjut pembelajaran. Pada variabel motivasi kerja guru, gabungan jawaban Setuju dan Sangat Setuju mencapai 73,2%, dengan 25,5% responden menyatakan Kurang Setuju, terutama pada aspek lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan metode pembelajaran inovatif.

Pada variabel komitmen kerja guru, gabungan jawaban Setuju dan Sangat Setuju mencapai 73,3%, dengan 25,4% responden menyatakan Kurang Setuju, khususnya pada aspek rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap madrasah. Adapun pada variabel kinerja guru, jawaban Setuju mendominasi sebesar 56,5% dan Sangat Setuju sebesar 19,6%, sementara 23,1% responden menyatakan Kurang Setuju, terutama pada aspek interaksi pembelajaran dan variasi metode mengajar. Secara keseluruhan, deskripsi data menunjukkan bahwa keempat variabel berada pada kategori baik, namun pada setiap variabel masih terdapat sekitar seperempat responden yang menilai pelaksanaannya belum optimal, sehingga terbuka ruang perbaikan pada masing-masing aspek.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai unstandardized residual menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk X1, X2, dan X3 masing-masing sebesar 0,985; 0,986; dan 0,976, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,015; 1,014; dan 1,024. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10,00, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk X1, X2, dan X3 berturut-turut sebesar 0,238; 0,976; dan 0,873, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	22,659	4,870	-
Supervisi Akademik Kepsek (X1)	0,063	0,072	0,081
Motivasi Kerja Guru (X2)	0,066	0,066	0,091
Komitmen Kerja Guru (X3)	0,142	0,102	0,128

Sumber: Output SPSS 25.0, data diolah 2026. Variabel dependen: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 22,659 + 0,063X_1 + 0,066X_2 + 0,142X_3$. Nilai konstanta sebesar 22,659 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel bebas bernilai nol, maka kinerja guru berada pada nilai 22,659. Koefisien regresi X_1 , X_2 , dan X_3 yang seluruhnya bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel supervisi akademik, motivasi kerja, dan komitmen kerja secara konsisten diikuti oleh peningkatan kinerja guru, dengan komitmen kerja guru ($b_3 = 0,142$) menunjukkan koefisien terbesar, diikuti motivasi kerja guru ($b_2 = 0,066$) dan supervisi akademik kepala sekolah ($b_1 = 0,063$), meskipun signifikansi statistik masing-masing koefisien berbeda sebagaimana diuraikan pada hasil pengujian hipotesis berikut.

Pengujian Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil uji menunjukkan nilai R Square sebesar 0,381 dan Adjusted R Square sebesar 0,340 ($R = 0,617$), yang berarti supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama mampu menjelaskan 38,1% variasi kinerja guru, sedangkan 61,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 8,234 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($8,234 > 2,683$ pada $df_1 = 3$ dan $df_2 = 116$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komitmen kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak.

Uji parsial (uji t) dengan derajat kebebasan 116 dan t tabel sebesar 1,980 pada $\alpha = 0,05$ menghasilkan temuan sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Supervisi Akademik Kepsek (X_1)	0,399	0,379	Tidak signifikan
Motivasi Kerja Guru (X_2)	2,052	0,046	Signifikan
Komitmen Kerja Guru (X_3)	0,505	0,168	Tidak signifikan

Sumber: Output SPSS 25.0, data diolah 2026. t tabel = 1,980 ($df = 116$, $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan Tabel 4, variabel supervisi akademik kepala sekolah memperoleh t hitung 0,399 dengan signifikansi 0,379 ($> 0,05$), sehingga H_0 diterima dan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja guru memperoleh t hitung 2,052 dengan signifikansi 0,046 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan dinyatakan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Variabel komitmen kerja guru memperoleh t hitung 0,505 dengan signifikansi 0,168 ($> 0,05$), sehingga H_0 diterima dan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dari ketiga variabel bebas, hanya motivasi kerja guru yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t = 0,399$; Sig. = $0,379 > 0,05$). Secara teoretis, supervisi akademik merupakan upaya

pembinaan berkelanjutan yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya Sahertian (2010), dan Glickman (2014) menegaskan bahwa supervisi yang efektif harus bersifat kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pengajaran, bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif. Tidak signifikannya pengaruh supervisi dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pelaksanaannya di lapangan kemungkinan belum optimal, baik dari sisi intensitas kunjungan kelas, kedalaman umpan balik, maupun tindak lanjut hasil supervisi terhadap perbaikan pembelajaran.

Selain faktor pelaksanaan di lapangan, tidak signifikannya pengaruh ini juga perlu dicermati dari sisi pengukuran: item-item instrumen supervisi akademik dalam penelitian ini lebih banyak menjangkau aspek perencanaan dan administrasi supervisi dibandingkan aspek kedalaman umpan balik pedagogis dan tindak lanjut pembinaan, sehingga instrumen berpotensi kurang sensitif dalam menangkap dimensi supervisi yang secara teoretis paling berhubungan dengan perbaikan praktik mengajar guru (Glickman, 2014). Dengan ukuran sampel 120 responden dan nilai koefisien regresi yang relatif kecil ($b_1 = 0,063$), kemungkinan keterbatasan daya uji (statistical power) dalam mendeteksi efek berukuran kecil juga tidak dapat diabaikan sebagai penjelasan alternatif atas hasil ini.

Temuan ini sejalan dengan Prasetyo (2021) yang menemukan bahwa supervisi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru apabila tidak disertai pembinaan yang berkelanjutan, serta Rahman (2022) yang menegaskan bahwa efektivitas supervisi sangat bergantung pada kualitas implementasi dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Pada konteks yang lebih spesifik di Provinsi Aceh, Muchsin et al. (2025) dalam penelitian yang dimuat pada Jurnal Penelitian Pendidikan IPA Universitas Mataram, menemukan bahwa supervisi akademik memang berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi pada guru sains di Aceh, namun pengaruh tersebut bekerja melalui jalur dukungan organisasional dan bukan secara langsung terhadap kinerja atau kompetensi guru, sehingga sejalan dengan indikasi dalam penelitian ini bahwa supervisi akademik memerlukan mekanisme penghubung lain agar dapat berdampak nyata terhadap kinerja guru secara langsung.

Sebaliknya, sejumlah penelitian internasional justru menemukan pengaruh supervisi yang signifikan terhadap kinerja guru, misalnya (Wijayanti et al. (2023) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah bersama peran komite sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, serta Muttaqin et al. (2023) yang dalam penelitian berskala nasional di Indonesia menemukan bahwa supervisi akademik tetap memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru meskipun dengan kontribusi yang relatif kecil dibandingkan variabel pemberdayaan guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah. Perbedaan hasil tersebut menegaskan bahwa pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru bersifat kontekstual, bergantung pada kualitas pelaksanaan di lapangan, dan dalam konteks MA di Kabupaten Aceh Tengah, supervisi akademik belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 2,052$; Sig. = $0,046 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dari Maslow (1943) yang menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan dan motivasi yang terpenuhi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, serta Herzberg et al. (1959) yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berperan penting dalam mendorong kinerja. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Uno, 2011).

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Sari (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama pada aspek inovasi pembelajaran dan kedisiplinan kerja, serta Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa guru dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi rendah. Pada konteks yang lebih relevan dengan jenjang pendidikan dasar dan menengah, Rediyono (2026) dalam penelitian yang dipublikasikan pada Jurnal Penelitian Pendidikan IPA Universitas Mataram, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru sains di sekolah dasar, yang memperkuat indikasi bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama performa dan profesionalisme guru di berbagai jenjang pendidikan. Sejalan dengan itu, Madjida et al. (2020) dalam penelitian lintas-variabel di Yogyakarta menunjukkan bahwa di antara kompetensi, komitmen, dan motivasi kerja, motivasi kerja konsisten muncul sebagai prediktor penting kinerja guru dalam model kausal menuju pengajaran bSermutu. Dengan demikian, motivasi kerja guru merupakan faktor yang paling dominan dan konsisten dalam memengaruhi kinerja guru, baik dalam penelitian ini maupun dalam berbagai penelitian sejenis pada konteks yang berbeda-beda.

Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t = 0,505$; $\text{Sig.} = 0,168 > 0,05$). Menurut teori komitmen organisasi dari , komitmen terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi namun tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja aktual. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki komitmen terhadap madrasah, hal tersebut belum tentu tercermin dalam peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain yang lebih dominan.

Temuan ini sejalan dengan Putra (2022) yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru apabila tidak didukung oleh motivasi dan sistem penghargaan yang memadai, serta Nugroho (2021) yang menemukan bahwa komitmen lebih berpengaruh terhadap loyalitas dibandingkan kinerja secara langsung. Penelitian internasional oleh Zhang & Liu (2018) di Tiongkok turut memperkuat indikasi ini dengan menunjukkan bahwa motivasi guru memang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun hubungan komitmen dengan capaian kinerja kerap tidak bersifat langsung, sementara Ma (2022) menegaskan bahwa peran motivasi dan komitmen dalam membentuk identitas profesional guru sering kali dimediasi oleh variabel lain, seperti efikasi diri dan dukungan organisasi, sebelum berdampak pada kinerja aktual. Hal serupa juga diperkuat oleh Fauziyah et al. (2025) yang dipublikasikan pada Jurnal Penelitian Pendidikan IPA Universitas Mataram, yang menemukan bahwa loyalitas guru di Kabupaten Serang berperan signifikan sebagai variabel mediasi antara kompetensi pedagogik dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja guru, bukan sebagai prediktor langsung yang berdiri sendiri. Implikasinya, komitmen atau loyalitas guru di MA Kabupaten Aceh Tengah kemungkinan memerlukan mekanisme penghubung, seperti motivasi kerja atau dukungan lingkungan kerja, agar dapat berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Simultan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komitmen kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 8,234$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi dari Luthans (2006) yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor, baik internal seperti motivasi dan komitmen, maupun eksternal seperti kepemimpinan dan supervisi. Hasil ini juga konsisten dengan temuan Muttaqin et al. (2023) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik, kompetensi manajerial, dan

pemberdayaan guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen guru, yang menegaskan bahwa kinerja guru terbentuk melalui sinergi berbagai faktor manajerial dan psikologis, bukan oleh satu variabel tunggal.

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa ketiga variabel hanya mampu menjelaskan 38,1% variasi kinerja guru, sedangkan 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Kondisi ini memperkuat pandangan Wibowo (2016) bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks, termasuk kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta sejalan dengan Firmansyah (2023) yang menemukan bahwa kompetensi profesional dan budaya organisasi turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pada konteks Aceh, temuan Muchsin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa sarana prasarana dan dukungan organisasi turut menjadi determinan penting kompetensi dan kinerja guru sains semakin memperkuat indikasi bahwa faktor-faktor di luar supervisi, motivasi, dan komitmen, seperti kelengkapan fasilitas, budaya organisasi madrasah, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, perlu mendapat perhatian lebih lanjut dalam upaya peningkatan kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah secara komprehensif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, supervisi akademik kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah ($t = 0,399$; $\text{Sig.} = 0,379 > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan supervisi akademik selama ini belum sepenuhnya menyentuh substansi pembinaan pembelajaran. Kedua, motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 2,052$; $\text{Sig.} = 0,046 < 0,05$), yang berarti semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerjanya. Ketiga, komitmen kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t = 0,505$; $\text{Sig.} = 0,168 > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa komitmen guru memerlukan dukungan faktor lain agar dapat tercermin dalam peningkatan kinerja. Keempat, secara simultan, supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komitmen kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 8,234$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 38,1%, sedangkan 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sarana prasarana sekolah.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja guru MA di Kabupaten Aceh Tengah tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan sinergis. Kepala sekolah disarankan mengevaluasi pola supervisi akademik agar lebih substantif dan berorientasi pada pembinaan langsung, bukan sekadar kegiatan administratif. Guru disarankan secara aktif membangun dan menjaga motivasi kerja melalui pengembangan kompetensi mandiri dan inovasi pembelajaran, mengingat motivasi kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam penelitian ini. Pihak madrasah perlu membenahi lingkungan kerja dan sistem penghargaan agar komitmen guru dapat terwujud dalam kinerja nyata, sementara pengambil kebijakan di tingkat Kementerian Agama disarankan merancang program peningkatan mutu guru yang komprehensif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti kompetensi profesional guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi madrasah, dan dukungan sarana prasarana, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja guru MA di wilayah dataran tinggi Gayo.

Referensi

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

- Fauziyah, A., Ruhiat, Y., Hanafi, M. S., & Atikah, C. (2025). The effect of pedagogic competence and work environment on teacher work behaviour in Serang Regency with loyalty as a mediating variable. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 11(2), 1103–1113. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v11i2.10001>
- Firmansyah. (2023). Pengaruh kompetensi profesional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 145–156.
- Glickman, C. D. (2014). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach (9th ed.)*. Pearson.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hidayat. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 10(1), 78–89.
- Indrafachrudi, S. (2006). *Bagaimana memimpin sekolah yang efektif*. Ghalia Indonesia.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior (10th ed.)*. McGraw-Hill.
- Ma, D. (2022). The role of motivation and commitment in teachers' professional identity. *Frontiers in Psychology*, 13, 910747. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.910747>
- Madjida, A., Suud, F. M., & Bahiroh, S. (2020). Teacher competence, commitment and work motivation: What influences performance in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(11), 135–147.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Muchsin, M., Yusuf, M., & Mulyadi, M. (2025). Determinant factors influencing the competency of science teachers in Aceh Province, Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 11(3), 877–885. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v11i3.10629>
- Muttaqin, I., Tursina, N., Sudrajat, A., Yuliza, U., Novianto, N., Ramadhan, F. F., & Kurnanto, M. E. (2023). The effect of academic supervision, managerial competence, and teacher empowerment on teacher performance: The mediating role of teacher commitment. *F1000Research*, 12, 743. <https://doi.org/10.12688/f1000research.128502.2>
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Nugroho. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(2), 101–112.
- Prasetyo. (2021). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(1), 55–66.
- Purwanto, M. N. (2010). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra. (2022). Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

Jurnal Ilmu Pendidikan, 11(3), 201–212.

Rahman. (2022). Efektivitas supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 120–132.

Rediyono, R. (2026). The influence of work motivation on the professionalism of science teachers in elementary school Kutai Village. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 12(2), 427–433. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v12i2.13812>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Edisi 11)*. Salemba Empat.

Sahertian, P. A. (2010). *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan*. Rineka Cipta.

Sari. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Modern*, 7(1), 33–44.

Sopiah. (2018). *Perilaku organisasi*. ANDI.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Uno, H. B. (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja (5th ed.)*. Rajawali Pers.

Wijayanti, R. E., Widayatsih, T., & Wahidy, A. (2023). The effect of principal's academic supervision and the role of school's committees on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(2), 567–571.

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.

Zhang, Y., & Liu, Y. (2018). The impact of teachers' motivation on organizational commitment: A case study in China. *International Journal of Educational Management*, 32(5), 943–955. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2017-0284>