

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI SUPERVISI AKADEMIK

Warni¹, Robertus Basiya²

Universitas Stikubank, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

Email: warnibarizky72@gmail.com¹, rbasiya@edu.unisbank.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi akademik. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah guru SMK Negeri Program Keahlian Bisnis Manajemen se-kota Semarang. Teknis analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi berprestasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, supervisi akademik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, supervisi akademik memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, dan supervisi akademik tidak memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru, Supervisi Akademik

Abstract

This research aims to examine the influence of self-efficacy and achievement motivation on teacher performance moderated by academic supervision. This type of research is explanatory research. The research population was State Vocational School teachers with the Business Management Skills Program in Semarang. The data analysis technique uses multiple linear regression. The research results show that self-efficacy and achievement motivation do not have a positive effect on teacher performance, academic supervision has a positive effect on teacher performance, academic supervision moderates the effect of self-efficacy on teacher performance, and academic supervision does not moderate the effect of achievement motivation on teacher performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Achievement Motivation, Teacher Performance, Academic Supervision*

Pendahuluan

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, misalnya dengan menerbitkan UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen. Pemerintah juga mengeluarkan berbagai kebijakan untuk pembaharuan pendidikan melalui pengucuran tunjangan profesi guru, penerapan kurikulum merdeka, dan sebagainya. Dalam amanat isi Alenia IV Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan Bangsa, demi menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dan terbuka dalam era globalisasi saat ini.

Tanggung jawab paling utama seorang guru adalah bagaimana mengkondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu bagi peserta didik sehingga menumbuhkan minat untuk belajar. Guru tidak hanya sebagai

pembangkit semangat peserta didik untuk belajar tetapi yang lebih penting adalah mengajar untuk mentransfer ilmu dan teknologi kepada peserta didik.

Aspek kompetensi guru yang masih sangat kurang dalam menjalankan tugasnya, mengakibatkan tujuan pendidikan belum tercapai (Allen & Friedman, 2010). Menurut Baqi (2019) menyampaikan upaya pembaharuan pendidikan di Indonesia lebih bersifat pemenuhan akreditasi atau kepentingan manajemen sekolah, dan kurang tertuju pada upaya pemberdayaan guru sebagai insan pendidikan. Di jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada dasarnya ada tiga tugas guru sebagai profesi yaitu mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik.

Guru tidak hanya dituntut untuk mampu menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Keyakinan akan rasa mampu sebagai efikasi (self efficacy) yaitu sebuah konstruk psikologis yang menggambarkan keyakinan diri seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu (Allison et al., 2001). Efikasi guru berarti keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas kegiatan pembelajaran dan pendidikan dalam konteks tertentu (Busthomi, 2018). Kinerja mempunyai arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. UU No. 20 tahun 2003 dan UU no. 14 tahun 2005 telah memberikan pengertian bahwa kinerja guru berada dalam rumusan menjalankan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban tanggungjawab untuk memajukan pendidikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang erat hubungannya dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lain yang tercapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan, ketrampilan dan pengalaman (Dewi, 2015). Perilaku kinerja yang rendah biasanya ditunjukkan bolos kerja, terlambat mengajar, tugas-tugas yang tertunda, kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan atasan dan teman sejawat, untuk masa depan. Pendidikan merupakan wadah mencerdaskan anak-anak bangsa sebab melalui pendidikan tercipta sumber daya manusia terdidik yang mampu menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang dasar 1945.

Efikasi diri dalam menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu kurang maksimal, Supervisi akademik untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang tidak dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan.

Tujuan supervisi akademik yaitu: membantu guru mengembangkan kompetensinya, mengembangkan kurikulum, mengembangkan kelompok kerja guru, membimbing penelitian tindakan kelas Glickman et al (1981). Sejalan dengan Penelitian Alsaleh (2017), Nurhamidah (2014) dan Ketut Sukarma (2013) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik meningkatkan kinerja guru. Karena adanya perbedaan penelitian (research gap) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar di moderasi Supervisi Akademik" terutama berkaitan dengan perannya dalam memoderasi pengaruh variabel Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis Penelitian

Guna lebih memberikan arahan atau pedoman yang jelas dalam melakukan penelitian sehingga benar-benar mampu membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka perlu adanya perumusan hipotesis. Oleh karena itu, untuk menganalisis permasalahan maka dikemukakan hipotesis yang merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Sesuai latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka seperti yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah:

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru

Efikasi diri didefinisikan pula sebagai keyakinan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mewujudkan kinerja melalui tahapan – tahapan yang dirancang sedemikian rupa sehingga mempengaruhi tindakannya terhadap segala peristiwa dalam kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasa (feel), berpikir (think), memotivasi (motivate) dirinya dan bagaimana berperilaku (behave). Penghujung dari efikasi diri ditentukan oleh perilaku individu yang akan ditampilkan secara berulang dan seberapa lama dia mampu berupaya secara berkesinambungan dalam menghadapi segala permasalahan (Stephen & Judge, 2015).

Menurut Tschanmen–Moran dan Woolfolk Hoy (2001) efikasi diri guru meliputi keyakinan dalam manajemen kelas, keyakinan dalam instruksional, dan keyakinan dalam keterlibatan siswa. Keyakinan dalam manajemen kelas mengacu pada keyakinan atas kemampuan dirinya menerapkan disiplin dalam kelas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Saraswathi (2019), Desiana (2013) dan Maclellan (2015) bahwa dengan adanya Efikasi Diri maka seseorang yang bisa mengendalikan dirinya dalam mencapai tujuan. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Ngayomi (2018) bahwa Efikasi Diri tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Haryanti (2017) Motivasi berprestasi adalah dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta selalu ingin berprestasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta ingin selalu berprestasi dengan indikator bekerja karena ingin hasil yang baik dan berkualitas, bersaing dengan positif, dan selalu ingin berprestasi. Salah satu kebutuhan yang diusulkan oleh McClelland yaitu kebutuhan berprestasi. Teori dari McClelland memfokuskan pada tiga macam kebutuhan, yaitu: prestasi (achievement), kekuatan (power), dan hubungan (affiliation). Pada penelitian ini memfokuskan pada motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kinerja karena tanpa motivasi berprestasi guru akan mengalami kesulitan dalam memberikan tingkat kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat sardiman dalam Marlyana (2023) bahwa beberapa fungsi motivasi yaitu: mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah, perbuatan, menyeleksi perbuatan, pendorong usaha, dan pencapaian prestasi. Berdasarkan uraian tersebut maka jika guru melaksanakan tugas mempunyai motivasi berprestasi akan mempengaruhi kerjanya. Penelitian pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pernah diteliti Suwedana

(2013) dan Damayanti dan Yuliejantiningasih (2021) menemukan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Sehingga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

H2: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Menurut Glickman (1981) mengemukakan bahwa supervisi pengajaran adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru mengembangkan kemampuan mereka untuk mengelola proses belajar mengajar untuk pencapaian tujuan pengajaran. Supervisi yang baik harus mampu membuat para guru semakin kompeten yaitu menguasai kompetensi baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Adapun tiga tujuan pengawasan akademik: (1) membantu guru mengembangkan kemampuan profesional mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab utama mereka yang menerapkan pembelajaran pendidikan, (2) meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pemantauan dan meneliti kegiatan pengajaran dan pembelajaran proses di sekolah, sehingga pembelajaran tujuan dapat dicapai, (3) mendorong guru untuk menggunakan semua kemampuan mereka dalam melaksanakan pembelajaran, mendorong guru sehingga mereka memiliki perhatian yang tulus terhadap tugas dan tanggung jawab profesi mereka.

Teori ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti Aldaihani (2017) dan Handayani (2023) yang menemukan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian dan berbagai penelitian tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Supervisi akademik berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Supervisi Akademik memoderasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru.

Menurut Makawimbang (2011) menjelaskan dalam praktek supervisi pendidikan dikenal beberapa model supervisi pendidikan yang diimplementasikan oleh supervisor (pengawas sekolah) dalam pelaksanaan tugasnya. Setiap model supervisi memiliki karakteristik, oleh karena itu penggunaan model supervisi dalam pelaksanaan tugas kepengawasan tentunya ada yang sesuai dengan sasaran yang akan disupervisi (compatible) sehingga pelaksanaan supervisi dapat berlangsung secara efektif dan efisien dan ada pula yang tidak sesuai dengan kondisi sasaran (uncompatible) sehingga pelaksanaan supervisi kurang berjalan sesuai dengan harapan. Kinerja adalah unjuk kerja yang secara kualitas dan kuantitas di capai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Florensia (2012) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan Efikasi diri yang tinggi seorang guru akan selalu yakin mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan kajian teori di atas dapat diajukan suatu hipotesis yang akan diteliti sebagai berikut:

H4: Supervisi Akademik memoderasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru

Supervisi Akademik memoderasi pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran untuk mendapatkan hasil akademik yang lebih baik (Prabowo et al., 2023), karena dengan motivasi ini seseorang akan memiliki energi untuk bergerak, dan mampu mempertahankannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Seseorang dengan memiliki motivasi umumnya akan

mampu menyelesaikan tujuan yang ingin dicapainya walaupun di dalam perjalanan mendapatkan tujuan tersebut, dia akan menghadapi rintangan yang tidak sedikit. Dengan demikian motivasi erat kaitannya dengan perilaku, bahkan menurut teori pembelajaran perilaku konsep motivasi berkaitan erat dengan prinsip bahwa perilaku yang telah dikuatkan pada masa lalu lebih mungkin diulangi daripada perilaku yang telah dikuatkan pada masa lalu lebih mungkin diulangi daripada perilaku yang belum dikuatkan atau yang telah dihukum.

Dari uraian tentang profesi dan kompetensi guru, menjadi jelas bahwa pekerjaan/jabatan guru adalah sebagai profesi yang layak mendapatkan penghargaan, baik finansial maupun non finansial. Sehingga dari uraian di atas dapat diajukan suatu hipotesis yang akan diteliti sebagai berikut :

H5 : Supervisi Akademik memoderasi pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan dan memperkuat teori atau hipotesis dengan mengumpulkan data kualitatif seperti kesadaran, persepsi, dan perilaku seseorang. Objek penelitian dalam ini adalah guru-guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer diperoleh langsung dari responden, yaitu guru-guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan survei yang menggunakan instrumen kuesioner (angket) yang di sebarakan secara langsung kepada guru-guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang sebagai responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden. Analisis data ini meliputi deskriptif responden, deskriptif variabel, uji instrumen penelitian (uji validitas, reliabilitas, dan normalitas), uji heteroskedastisitas, uji fit model (uji F), koefisien determinasi (R-Square), dan uji hipotesis parsial (uji t).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data yang berbeda, seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, fit model, koefisien determinasi, dan uji hipotesis parsial. Hasil penelitian ini akan membantu dalam mengembangkan pemahaman tentang pengaruh dan dampak kebijakan pelatihan guru terhadap kinerja guru dan, secara keseluruhan, pada kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang diujikan kepada responden itu valid atau tidak. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis factor. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner

mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Sedangkan apabila nilai *KMO and Bartlett's Test* lebih dari 0,50, maka kecukupan sampel terpenuhi. Hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)

Variabel	KMO	Sig.	Indikator	Load-factor	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,787	0,000	X _{1.1}	0,733	Valid
			X _{1.2}	0,715	Valid
			X _{1.3}	0,703	Valid
			X _{1.4}	0,543	Valid
			X _{1.5}	0,573	Valid
			X _{1.6}	0,572	Valid
			X _{1.7}	0,601	Valid
			X _{1.8}	0,556	Valid
			X _{1.9}	0,586	Valid
			X _{1.10}	0,635	Valid
			X _{1.11}	0,583	Valid
			X _{1.12}	0,594	Valid
			X _{1.13}	0,636	Valid
			X _{1.14}	0,565	Valid
			X _{1.15}	0,481	Valid
			X _{1.16}	0,484	Valid
			X _{1.17}	0,554	Valid
			X _{1.18}	0,585	Valid
			X _{1.19}	0,540	Valid
			X _{1.20}	0,650	Valid
			X _{1.21}	0,657	Valid
			X _{1.22}	0,724	Valid
			X _{1.23}	0,658	Valid

Sumber: Data IBM SPSS Statistic 26 Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, hasil uji validitas variabel kompetensi profesional diperoleh nilai *KMO and Bartlett's Test* sebesar 0,787 dimana lebih dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 ($KMO\ 0,787 > 0,5$) sehingga kecukupan populasi terpenuhi. Sedangkan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 ($loading\ factor > 0,4$), sehingga dinyatakan semua indikator variabel valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

Variabel	KMO	Sig.	Indikator	Load-factor	Keterangan
Motivasi Berprestasi (X2)	0,776	0,000	X _{2.1}	0,603	Valid
			X _{2.2}	0,531	Valid
			X _{2.4}	0,438	Valid
			X _{2.5}	0,524	Valid
			X _{2.6}	0,462	Valid
			X _{2.7}	0,657	Valid
			X _{2.8}	0,577	Valid
			X _{2.9}	0,635	Valid
			X _{2.10}	0,755	Valid
			X _{2.11}	0,719	Valid
			X _{2.12}	0,745	Valid

Variabel	KMO	Sig.	Indikator	Load-factor	Keterangan
			X _{2.13}	0,781	Valid
			X _{2.14}	0,674	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic 26 Lampiran 4

Dari Tabel 2 tersebut, hasil uji validitas variabel kompetensi pedagogik diperoleh nilai *KMO* and *Bartlett's Test* sebesar 0,776 lebih besar dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 ($KMO\ 0,776 > 0,5$), sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 ($loading\ factor > 0,4$), sehingga dinyatakan semua indikator variabel valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik (Z)

Variabel	KMO	Sig.	Indikator	Load-factor	Keterangan
Supervisi Akademik (Z)	0,717	0,000	Z.1	0,776	Valid
			Z.2	0,710	Valid
			Z.3	0,747	Valid
			Z.4	0,659	Valid
			Z.5	0,597	Valid
			Z.6	0,656	Valid
			Z.7	0,658	Valid
			Z.8	0,699	Valid
			Z.9	0,568	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic 26 Lampiran 4

Dari Tabel 4 tersebut, hasil uji validitas variabel supervisi skademik diperoleh nilai *KMO* and *Bartlett's Test* sebesar 0,717 lebih besar dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 ($KMO\ 0,717 > 0,5$), sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 ($loading\ factor > 0,4$), sehingga dinyatakan semua indikator variabel valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	KMO	Sig.	Indikator	Load-factor	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,829	0,000	Y.1	0,806	Valid
			Y.2	0,704	Valid
			Y.3	0,693	Valid
			Y.4	0,704	Valid
			Y.5	0,624	Valid
			Y.6	0,865	Valid
			Y.7	0,718	Valid
			Y.8	0,722	Valid
			Y.9	0,721	Valid
			Y.10	0,610	Valid
			Y.12	0,815	Valid
			Y.13	0,757	Valid
			Y.14	0,688	Valid
			Y.15	0,629	Valid
			Y.16	0,768	Valid
			Y.17	0,865	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic 26 Lampiran 4

Dari Tabel 5 tersebut, hasil uji validitas variabel supervisi skademik diperoleh nilai *KMO and Bartlett's Test* sebesar 0, 829 lebih besar dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 ($KMO\ 0,829 > 0,5$), sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 (*loading factor* > 0,4), sehingga dinyatakan semua indikator variabel valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reabilitas

Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* dengan menggunakan *software* SPSS 26. Data yang diperoleh akan dapat reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7 (Ghozali, 2016). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Variabel	Indikator	Cronbach Alpha Indikator	Keterangan
Efikasi Diri (X ₁)	0,919	X _{1.1}	0,915	Reliabel
		X _{1.2}	0,914	Reliabel
		X _{1.3}	0,914	Reliabel
		X _{1.4}	0,917	Reliabel
		X _{1.5}	0,917	Reliabel
		X _{1.6}	0,917	Reliabel
		X _{1.7}	0,916	Reliabel
		X _{1.8}	0,917	Reliabel
		X _{1.9}	0,916	Reliabel
		X _{1.10}	0,915	Reliabel
		X _{1.11}	0,916	Reliabel
		X _{1.12}	0,916	Reliabel
		X _{1.13}	0,915	Reliabel
		X _{1.14}	0,916	Reliabel
		X _{1.15}	0,918	Reliabel
		X _{1.16}	0,918	Reliabel
		X _{1.17}	0,916	Reliabel
		X _{1.18}	0,916	Reliabel
		X _{1.19}	0,917	Reliabel
		X _{1.20}	0,916	Reliabel
		X _{1.21}	0,916	Reliabel
		X _{1.22}	0,915	Reliabel
		X _{1.23}	0,916	Reliabel
		X _{1.24}	0,919	Reliabel
Motivasi Berprestasi (X ₂)	0,867	X _{2.1}	0,858	Reliabel
		X _{2.2}	0,859	Reliabel
		X _{2.3}	0,867	Reliabel
		X _{2.4}	0,865	Reliabel
		X _{2.5}	0,863	Reliabel
		X _{2.6}	0,863	Reliabel
		X _{2.7}	0,854	Reliabel
		X _{2.8}	0,860	Reliabel
		X _{2.9}	0,858	Reliabel
		X _{2.10}	0,851	Reliabel
		X _{2.11}	0,855	Reliabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> <i>Variabel</i>	Indikator	<i>Cronbach Alpha</i> <i>Indikator</i>	Keterangan
Supervisi Akademik (Z)	0,849	X _{2.12}	0,853	Reliabel
		X _{2.13}	0,851	Reliabel
		X _{2.14}	0,856	Reliabel
		X _{2.15}	0,868	Reliabel
		Z.1	0,826	Reliabel
		Z.2	0,834	Reliabel
		Z.3	0,829	Reliabel
		Z.4	0,835	Reliabel
		Z.5	0,839	Reliabel
		Z.6	0,831	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,938	Z.7	0,834	Reliabel
		Z.8	0,830	Reliabel
		Z.9	0,843	Reliabel
		Y.1	0,932	Reliabel
		Y.2	0,935	Reliabel
		Y.3	0,835	Reliabel
		Y.4	0,835	Reliabel
		Y.5	0,936	Reliabel
		Y.6	0,931	Reliabel
		Y.7	0,934	Reliabel
		Y.8	0,934	Reliabel
		Y.9	0,934	Reliabel
		Y.10	0,937	Reliabel
		Y.11	0,942	Reliabel
		Y.12	0,932	Reliabel
		Y.13	0,934	Reliabel
		Y.14	0,935	Reliabel
Y.15	0,936	Reliabel		
Y.16	0,933	Reliabel		
Y.17	0,931	Reliabel		

Sumber: Data SPSS Statistic 26 Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) variabel efikasi diri sebesar 0,919, variabel motivasi berprestasi 0,867, variabel supervisi akademik sebesar 0,849, dan variabel kinerja guru sebesar 0,938. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,7, maka instrumen semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Uji One-Sample Kolmogorov-Sminov (1- Sample KS)*. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji statistik ini digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *Uji Kologorov – Sminov (K – S)*. *Understandardized Residual* berdistribusi normal apabila *Asymp. sig. > 0,05*, sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58014738
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.076
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.385
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data IBM SPSS Statistic 26 Lampiran 6

Dari Tabel 7 tersebut, besarnya nilai *Asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0,43. Hal tersebut berarti data residual terdistribusi mendekati normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji *Glejser – Test*. Variabel independen yang signifikan pada *Alpha 5%* maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berhubungan erat dengan residual. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan seluruh variabel terhadap *absolute residual* sebagai variabel dependennya.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.000
Efikasi Diri	.302
Motivasi Berprestasi	.257
Supervisi Akademik	.001
MODERATE1	.001
MODERATE2	.227

Sumber: Data IBM SPSS Statistic 26 Lampiran 7

Dapat dilihat pada Tabel 8 tersebut bahwa variabel independen yaitu variabel efikasi diri, variabel motivasi berprestasi dan moderate2, bebas dari masalah heteroskedastisitas yaitu ditunjukkan dengan *sig. > 0,05*. Sedangkan variabel supervisi akademik dan variabel moderate1 nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 sehingga dua variabel ini ada heteroskedastisitas.

Uji Fit Model

Uji Fit Model menggunakan Uji F dan Nilai Koefisien Determinasi. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi dapat disajikan dalam Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Fit Model

Uji F	Koefisien Determinasi (R^2)
$F_{hitung} = 22,059$ $Sig. = 0,0000$	$Adjusted R Square = 0,560$

Sumber: Data IBM SPSS Statistic 26 Lampiran 8

Dari Tabel 9 tersebut, dapat diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,059 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) artinya variabel efikasi diri, variabel motivasi berprestasi, variabel supervisi akademik, moderasi 1, dan moderasi 2, secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Hal ini berarti Uji Fit Model yang digunakan dinyatakan memenuhi *goodness of fit*.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,560 (56%). Hal ini berarti bahwa variasi dari semua variabel efikasi diri, motivasi berprestasi, supervisi akademik, moderasi 1, moderasi 2 mampu menjelaskan variasi variabel kinerja guru sebesar 56% sedangkan sisanya yaitu 44 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan teknik quasi moderasi interaksi, maka hasilnya dapat diketahui pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Hipotesis

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-1.868	.066
Efikasi Diri	-.036	-.284	.777
Motivasi Berprestasi	-.110	-.884	.379
Supervisi Akademik	.718	8.453	.000
MODERATE1	.221	2.102	.039
MODERATE2	.023	.221	.826

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data IBM SPSS Statistic 26 Lampiran 9

Dari Tabel 10 dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 036X_1 - 110 X_2 + 718Z + 221X_1Z + 023X_2Z + e$$

Persamaan regresi ini kemudian dapat digunakan sebagai analisis untuk menjawab lima hipotesis sebelumnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikatnya. Uji parsial ini dapat dilihat dari Tabel 10. Jika nilai yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika lebih besar dari ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis ditolak. Adapun analisis lima hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Efikasi Diri Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru (H₁)

Berdasarkan Tabel 4.20 yang menunjukkan bahwa nilai *Standardized Beta Coefficients* efikasi diri bernilai positif sebesar 0,036 dan nilai signifikansi $sig=0,777$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis1 ditolak.

Motivasi Berprestasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru (H₂)

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Beta Coefficients* motivasi berprestasi bernilai positif sebesar 0,110 dan nilai signifikansi *sig.* = 0,379 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya bahwa Motivasi berprestasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 2 ditolak

Supervisi Akademik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru (H₃)

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan nilai *Standardized Beta Coefficients* variabel supervisi akademik sebesar 0,718 dan nilai signifikansi *sig.* = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 3 diterima.

Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru (H₄)

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa *Standardized Beta Coefficients* variabel moderate 1 0,221 dan nilai signifikansi *sig.* = 0,039 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya bahwa supervisi akademik dapat memoderasi positif pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 4 diterima.

Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru (H₅)

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan nilai *Standardized Beta Coefficients* variabel moderate 2 0,023 dan nilai signifikansi *sig.* = 0,826 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya bahwa supervisi akademik tidak memoderasi positif pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 5 ditolak.

Pembahasan

Kompetensi Efikasi Diri Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Efikasi diri pada diri guru berpengaruh pada ketahanan guru dalam menyikapi permasalahan yang dihadapi, tindakan yang dilakukan, kegigihan serta kecenderungan dalam memilih dan mencapai tujuan yang akan dicapai. Bandura (2013) mengatakan bahwa keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi efikasi diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh dengan tekanan. Efikasi diri dapat mendorong kinerja seseorang dalam berbagai bidang termasuk minat berwirausaha, dalam membuka suatu usaha diperlukan keyakinan diri (*self-efficacy*) terhadap kemampuannya agar usahanya dapat berhasil. Penelitian ini dari segi usia dan masa kerja guru sudah mempunyai pengalaman dan kemampuan untuk dapat mengembangkan diri untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga guru dapat menerapkan dalam proses pembelajaran dengan menjelaskan topik pokok mata pelajaran yang diampu bahkan kepada peserta didik dengan tingkat pemahaman rendah, guru sudah dapat mensukseskan penggunaan metode pembelajaran yang disepakati atau disetujui untuk digunakan pada kurikulum di sekolah, guru sudah mampu mengelola pembelajaran tanpa memandang pengelompokannya, guru mampu mengelola pembelajaran walaupun terjadi perubahan kurikulum, guru dapat mengajar dengan baik walaupun diminta menggunakan metode yang tidak menjadi pilihannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Handayani (2023) dan Sabila (2022) yang mengatakan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi Berprestasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Menurut Mc. Clelland (1987) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mendorong seseorang untuk

bisa berusaha mencapai suatu standar atau ukuran keunggulan tertentu. Ukuran keunggulan didapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat digunakan untuk membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya. Motivasi kerja tidak menjamin kinerja seseorang, motivasi berprestasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang (Pasimanjeku, 2003). Penelitian ini apabila dilihat dari segi usia, masa kerja, sertifikasi guru dan keaktifan guru dalam mengikuti diklat yang diselenggarakan di sekolah maupun dinas guru sudah mempunyai kemampuan, dorongan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari kepala sekolah, pemberian penghargaan bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru, guru memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan terkait dengan tugas-tugasnya, tenaga yang dikeluarkan semata-mata untuk menunjang hasil kerja yang maksimal.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Handayani (2023) dan Sabila (2022) yang mengatakan motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru namun sejalan dengan penelitian Ramlan (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Supervisi Akademik Perpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Menurut pendapat Aldaihani (2017) menyatakan bahwa landasan dari sistem pendidikan apapun yang harus diberikan banyak kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional dan pengawasan sebagai profesi pengajaran. Berarti semakin berkualitas supervisi akademik yang dilakukan kepada guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang semakin tinggi kinerja guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. Begitupun sebaliknya, semakin tidak optimal supervisi akademik yang lakukan kepada guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang semakin rendah pula kinerja guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. Pembinaan dan penilaian serta pengawasan secara berkesinambungan dan efektif yang dilakukan kepala sekolah secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja guru. Keadaan ini dapat menciptakan iklim yang kondusif yang mendukung terciptanya peningkatan kinerja guru. Hal lain dari kepala Sekolah dalam menyusun capaian pembelajaran (CP) yang merupakan persiapan guru sebelum mengajar juga dapat mendukung kinerja guru. Guru dapat mempersiapkan pembelajaran yang matang maka akan menghasilkan proses belajar mengajar yang berkualitas. Pengawasan (supervisi) diartikan untuk peningkatan praktik instruksioanal dan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan profesioanal guru dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldaihani (2017), Ramadhan (2017), Purbasari (2015), Fatkhurokhim (2016), dan beberapa peneliti lainnya yang menemukan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Supervisi Akademik Memoderasi Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru SMK Bisnis dan manajemen di Kota Semarang

Supervisi akademik memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. Supervisi Akademik mempunyai nilai yang tinggi terhadap kinerja tinggi sehingga dapat memperkuat kinerja guru. Hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam melakukan supervisi kepada guru, kepala sekolah dapat mensosialisasikan jadwal supervisi akademik kepada

guru guru, kepala sekolah menyajikan hasil supervisi sebelumnya, kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik memperhatikan karakteristik guru. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan bisa dilakukan oleh pengawas berkaitan legalisasi bisa mendorong efikasi diri dan bisa meningkatkan kinerja.

Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugeng (2021) dimana supervisi akademik berpengaruh tidak memoderasi efikasi diri terhadap kinerja guru.

Supervisi Akademik Tidak Memoderasi Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.

Supervisi akademik tidak memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. Menurut Anwar (2021) seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan berusaha berbuat sesuatu yang menjadi tugasnya, berusaha menjadi lebih baik dibanding dengan orang lain, mencari umpan balik hal yang telah dilakukan atau dikerjakan, memiliki tanggungjawab pribadi, memilih resiko yang sedang karena dengan resiko yang sedang berarti akan memiliki peluang untuk memperbaiki sebuah kegagalan dan mencapai keberhasilan yang lebih baik. Supervisi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru belum tentu dapat memperkuat motivasi berprestasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dalam penelitian ini apabila dilihat dari segi umur, masa kerja sertifikasi guru dan keaktifan mengikuti diklat guru sudah mempunyai kemampuan dan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah selalu memberikan apresiasi kepada guru yang mempunyai prestasi. Dalam penelitian ini motivasi berprestasi pada diri guru sudah melekat pada dirinya sehingga walaupun tidak di supervisi kinerja guru sudah meningkat. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumali (2023) supervisi akademik memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; (1) efikasi Diri tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru guru SMK Negeri Program Keahlian Bisnis Manajemen Se-Kota Semarang, (2) motivasi berprestasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri Program Keahlian Bisnis Manajemen Se-Kota Semarang, (3) supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Program Keahlian Bisnis Manajemen Se-Kota Semarang, (4) supervisi akademik memoderasi positif efikasi diri terhadap kinerja guru SMK Negeri Program Keahlian Bisnis Manajemen Se-Kota Semarang, dan (5) supervisi akademik tidak memoderasi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Program Keahlian Bisnis Manajemen Se-Kota Semarang.

BIBLIOGRAFI

- Aldaihani, S. G. (2017). Synergy among School and District Leaders in the Application of Quality Standards in Kuwaiti Public Schools. *Journal of Education and Practice*, 8(14), 97–104.
- Allen, K. N., & Friedman, B. D. (2010). Affective learning: A taxonomy for teaching social work values. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 7(2), 1–12.

- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282–288.
- Alsaleh, A., Alabdulhadi, M., & Alrwaished, N. (2017). Impact of peer coaching strategy on pre-service teachers' professional development growth in Kuwait. *International Journal of Educational Research*, 86, 36–49.
- Anwar, R. N., & Umar, M. (2021). Motivasi Guru Dalam Bekerja Perspektif Islam. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 12(2), 296–302.
- Bandura, A. (2013). Self-Efficacy: The Foundation of Agency¹. In *Control of human behavior, mental processes, and consciousness* (pp. 16–30). Psychology Press.
- Baqi, M. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Parakan Pamulang*. Fakultas Agama Islam.
- Busthomi, Y. (2018). Modal Utama Agar Menjadi Guru Favorit Bagi Peserta Didiknya. *Jurnal Annaba 'STIT Muhammadiyah Paciran*, 4(1), 2–16.
- Damayanti, A. P., Yuliejantiningasih, Y., & Maulia, D. (2021). Interaksi Sosial Teman Sebaya Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(2), 163–167.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 24–35.
- Fatkurokhim, H. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pendidikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Basic Education*, 5(33), 3–114.
- Florensia, M. A. (2012). *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Sikap Skeptisme Profesional Auditor Terhadap Keberhasilan dalam Mendeteksi Kecurangan*. Program Studi Akuntansi FEB-UKSW.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental supervision: Alternative practices for helping teachers improve instruction*. ERIC.
- Handayani, M., Lian, B., & Juliansyah, M. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3917–3923.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal of Education*, 4(1).
- Jumali, J., Yuliejantiningasih, Y., & Haryati, T. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 315–325.
- Kusumawati, E. (2023). Kepemimpinan digital dalam pendidikan: Sebuah analisis bibliometrik. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(2), 252-260.
- Makawimbang, J. H. (2011). Supervisi dan peningkatan mutu pendidikan. *Bandung: Alfabeta*.
- Marliana, W., Heryadi, D., & Nugraha, F. (2023). Analisis Motivasi Siswa dalam Belajar Tatap Muka (Penelitian Pada Siswa Kelas IV SD Negeri 4 Cibunigelis). *Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan Dan Bahasa*, 1(3), 134–155.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cup Archive.
- Nurhamidah, S., Dantes, N., & Lasmawan, M. P. P. I. W. (2014). *Upaya Peningkatan Pengelolaan Proses Pembelajaran Melalui Pendampingan Pada Implementasi*

- Kurikulum 2013 Terhadap Guru–Guru Kelas I Dan Kelas Iv Sd Di Kecamatan Denpasar Barat. Tesis, Singaraja: Prodi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana, Universitas Pen. Ganesha University of Education.*
- Pasimanjeku, A. (2003). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru-guru SLTP Negeri 3 Getasan Kabupaten Semarang*. Tesis (tidak dipublikasikan). Salatiga: PPS Magister Manajemen Pendidikan.
- Prabowo, R. A., Hita, I. P. A. D., Lubis, F. M., Patimah, S., Eskawida, E., & Siska, S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Dribbling Permainan Bola Basket. *Journal on Education*, 5(4), 12648–12658.
- Purbasari, M. (2015). Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru di sekolah dasar. *Journal of Elementary Education*, 4(1), 46–52.
- Ramadhan, A. (2017). Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology*, 3(2), 136–144.
- Ramlan, R., & Isroani, F. (2022). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Optimalisasi Tugas Dan Fungsi Guru. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 123–132.
- Sabila, H., & Jabar, C. S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 7(9), 379–387.
- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugeng, S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Efikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi Kepala Sekolah DiKabupaten Jepara. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 232–243.
- Sukarma, K., Dantes, N., & Utama, M. P. P. I. M. (2013). *Pengaruh Implementasi Supervisi Klinis Terhadap Etos Kerja Dan Keterampilan Mengelola Pembelajaran Pada Para Guru SD Se-kecamatan Buleleng*. Ganesha University of Education.
- Suwedana, S., Natajaya, N., & Sunu, I. G. K. A. (2013). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru Smk Negeri 1 Bangli). *Jurnal Administrasi Pendidikan UNDIKSHA*, 4(1), 74860.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.

Copyright holder:

Nama Author (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

