PENGARUH IMPLEMENTASI SUPERVISI KLINIS KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 ADIANKOTING

Roland Sucipto Sinambela[1], Hisardo Sitorus[2], Taripar Arifin Samosir[3]
[1,2,3]Manajemen Pendidikan Kristen,
Institut Agama Kristen Negeri Tarutung
[1]wesleysinambela2016@gmail.com , [2]hisardositorus2020@gmail.com ,
[3]lumbanramot1988@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine 1) the extent to which the implementation of the principal's clinical supervision influences the work motivation of teachers at SMP Negeri 2 Adiankoting; 2) the extent to which the implementation of the principal's clinical supervision influences the performance of teachers at SMP Negeri 2 Adiankoting; and 3) the effect of the principal's clinical supervision on the work motivation and performance of teachers at SMP Negeri 2 Adiankoting. The method used in this study is a quantitative method with a causal approach. The population is 30 teachers at SMP Negeri 2 Adiankoting, and this study is a population study determined using a saturated sampling technique. The instrument trial was conducted on 30 people outside the research sample so that it was known that all research instruments were declared valid and reliable because they had met the criteria for validity and reliability values. Data were collected with a closed questionnaire of 217 items. The results of the data analysis show that: 1) sig. <0.05, namely 0.000 <0.05, thus it is known that there is a positive and significant influence of the implementation of the principal's clinical supervision on teacher work motivation at SMP Negeri 2 Adiankoting; 2) sig. <0.05, namely 0.005 <0.05, thus it is known that there is a positive and significant influence of the implementation of the principal's clinical supervision on teacher performance at SMP Negeri 2 Adiankoting; and 3) sig. <0.05, namely 0.004 <0.05, thus it is known that there is a positive and significant influence of the implementation of the principal's clinical supervision on teacher work motivation and teacher performance at SMP Negeri 2 Adiankoting, thus Ha is accepted and H0 is rejected.

Keywords: Principal's Clinical Supervision, Work Motivation, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) sejauh mana pengaruh pelaksanaan supervisi klinis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting; 2) sejauh mana pengaruh pelaksanaan supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting; dan 3) pengaruh supervisi klinis kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMP

Negeri 2 Adiankoting. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi adalah guru SMP Negeri 2 Adiankoting yang berjumlah 30 orang siswa dan penelitian ini adalah penelitian populasi ditetapkan menggunakan teknik sampling jenuh atau saturated sampling. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang diluar sampel penelitian sehingga diketahui bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria nilai validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 217 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan implementasi supervisi klinis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting; 2) nilai sig. < 0,05 yaitu 0,005 < 0,05 dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan implementasi supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting; dan 3) nilai sig. < 0,05 yaitu 0,004 < 0,05 dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan implementasi supervisi klinis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting, dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak.

Kata Kunci: Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan dasar memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, karena pada jenjang ini kemampuan dasar seperti literasi, numerasi, pembentukan karakter, dan kebiasaan belajar mulai dikembangkan secara sistematis (Angrist et al., 2021). Oleh sebab itu, peningkatan mutu pendidikan dasar tidak hanya menjadi tanggung jawab sektor pendidikan, tetapi juga merupakan investasi penting bagi pembangunan nasional di masa depan (Murni et al., 2024). Namun, hingga saat ini kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang terlihat dari rendahnya capaian hasil belajar peserta didik dibandingkan dengan negara-negara anggota Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Berdasarkan hasil Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022, skor siswa Indonesia pada bidang matematika, membaca, dan sains masih berada di bawah rata-rata OECD. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas proses pembelajaran di sekolah masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pengelolaan

pembelajaran dan interaksi belajar yang dilakukan guru di kelas.

Selain rendahnya capaian akademik peserta didik, tantangan pendidikan nasional juga terlihat dari kondisi profesionalisme guru yang belum merata. Data Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2024 menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 1,4 juta guru di Indonesia yang belum memiliki sertifikat pendidik maupun kualifikasi akademik minimal S-1/D-IV. Fakta ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas guru masih menjadi persoalan penting dalam sistem pendidikan nasional. Guru memiliki peran utama dalam menentukan kualitas pembelajaran, sehingga keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Namun, dalam praktiknya guru masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sarana pembelajaran, perubahan kurikulum, tuntutan penggunaan teknologi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta rendahnya motivasi kerja.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, kreatif, aktif mengembangkan pembelajaran, serta mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan kondusif. Penelitian Deva Darnitasari (2020:47) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menggerakkan potensi guru untuk melaksanakan tanggung jawab profesionalnya secara optimal. Selain itu, penelitian Lazarides dkk. (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru berkaitan dengan aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang memengaruhi kualitas pengajaran. Dengan demikian, motivasi kerja guru tidak hanya menjadi faktor psikologis, tetapi juga menjadi unsur penting yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengelola kelas, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berkelanjutan.

Guru yang memiliki kinerja baik mampu menciptakan pembelajaran yang inovatif, interaktif, dan berpusat pada peserta didik. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru masih menghadapi berbagai kendala, seperti penggunaan metode pembelajaran yang monoton, pengelolaan kelas yang kurang efektif, serta evaluasi pembelajaran yang belum menyeluruh. Menurut Social Cognitive Theory, kinerja guru dipengaruhi oleh keyakinan diri (self-efficacy) dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Li et al., 2025). Sementara itu, Job Demands–Resources Theory menjelaskan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan yang diperoleh dari lingkungan sekolah (Chen & Lee, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan yang terarah dan berkelanjutan dari pihak sekolah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru adalah melalui pelaksanaan supervisi klinis oleh kepala sekolah. Supervisi klinis merupakan proses pembinaan profesional yang dilakukan secara sistematis melalui tahap perencanaan, observasi kelas, dan pemberian umpan balik reflektif. Dalam perspektif Self-Determination Theory, supervisi klinis dapat meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Orsini et al., 2020). Selain itu, berdasarkan Job Demands–Resources Theory, supervisi klinis juga berfungsi sebagai sumber daya kerja yang membantu guru menghadapi berbagai tuntutan profesional (Tummers & Bakker, 2021). Dengan demikian, supervisi klinis tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pengawasan, tetapi juga sebagai bentuk pendampingan profesional yang dapat membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hubungan antara supervisi klinis dan kinerja guru juga dapat dijelaskan melalui teori manajemen, teori motivasi, dan Organizational Learning Theory. Dari perspektif teori manajemen, supervisi klinis merupakan bagian dari fungsi pengendalian dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai standar (Aswal et al., 2024; Sopiatun et al., 2024). Dari sisi

teori motivasi, supervisi klinis yang bersifat kolaboratif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Zurina et al., 2025; Etiyaningsih et al., 2023). Sementara itu, Organizational Learning Theory menekankan bahwa supervisi klinis dapat menciptakan budaya refleksi dan pembelajaran berkelanjutan di lingkungan sekolah (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Karmelia et al., 2024). Oleh sebab itu, supervisi klinis memiliki peran strategis dalam membantu guru memperbaiki kualitas pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi di SMP Negeri 2 Adiankoting, ditemukan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Beberapa guru terlihat belum optimal dalam merencanakan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, mengelola kelas secara efektif, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran secara menyeluruh. Selain itu, keterbatasan fasilitas, kurangnya kesempatan pengembangan profesional, serta pelaksanaan supervisi klinis yang belum optimal turut memengaruhi motivasi kerja guru. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas di lapangan, sehingga diperlukan upaya pembinaan yang lebih efektif melalui supervisi klinis kepala sekolah.

Penelitian ini juga memiliki urgensi yang kuat karena kualitas pendidikan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Ketika motivasi kerja guru rendah, maka semangat dalam mengajar, kreativitas pembelajaran, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan juga cenderung menurun. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi dan kinerja yang baik akan lebih mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pembinaan profesional yang berkelanjutan. Salah satu bentuk pembinaan tersebut ialah supervisi klinis yang dilakukan secara dialogis, terbuka, dan kolaboratif sehingga guru merasa memperoleh

dukungan dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki nilai kebaruan (novelty) karena mengkaji secara bersamaan pengaruh supervisi klinis terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada salah satu aspek, baik motivasi kerja maupun kinerja guru, sehingga hubungan keduanya dalam konteks supervisi klinis belum banyak dikaji secara mendalam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian (research gap) terkait efektivitas supervisi klinis kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan evaluasi dan masukan strategis bagi sekolah serta pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang program supervisi yang lebih efektif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan guru di sekolah.

Secara teologis, penelitian ini didasarkan pada Amsal 27:23 yang berbunyi, “Kenallah baik-baik keadaan kambing dombamu, perhatikanlah kawananmu.” Ayat ini menegaskan bahwa seorang pemimpin harus memahami kondisi dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah perlu menjalankan perannya sebagai pemimpin akademik yang tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga melakukan pembinaan profesional terhadap guru melalui supervisi klinis. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas supervisi klinis kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam mengembangkan kajian mengenai supervisi klinis, motivasi kerja, dan kinerja guru, sekaligus menjadi masukan praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh supervisi klinis kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu

mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, sedangkan desain kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2026 dengan desain explanatory survey dan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian meliputi seluruh guru SMP Negeri 2 Adiankoting sebanyak 30 orang yang terdiri dari guru PNS dan non-PNS. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dinilai efektif untuk memperoleh data yang lebih akurat dan meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (Arikunto, 2018).

Instrumen penelitian menggunakan angket skala Likert yang terdiri atas angket supervisi klinis, motivasi kerja, dan kinerja guru. Instrumen supervisi klinis dikembangkan berdasarkan teori Cogan (1990), instrumen motivasi kerja mengacu pada teori Herzberg, sedangkan instrumen kinerja guru mengacu pada standar Kemendikbud. Sebelum digunakan, seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji ahli, analisis faktor, dan uji Cronbach's Alpha dengan hasil reliabilitas yang tinggi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung selama dua minggu dengan tetap memperhatikan etika penelitian serta persetujuan responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS melalui teknik analisis regresi berganda dan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung supervisi klinis terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan secara sungguh-sungguh dan seoptimal mungkin untuk memperoleh data penelitian yang benar sehingga akan mampu menjawab hipotesis penelitian sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, hasil penelitian disajikan dengan data yang mengacu pada teori dan konsep yang ada, diantaranya deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisi, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi supervisi klinis kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan uji MANOVA, diperoleh hasil bahwa implementasi supervisi klinis kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa implementasi supervisi klinis kepala sekolah berada pada kategori yang baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata keseluruhan variabel implementasi supervisi klinis kepala sekolah sebesar 4,20. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah telah berjalan secara efektif. Item dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa diskusi pendahuluan membantu memperjelas langkah pembelajaran yang akan diterapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa guru merasakan manfaat supervisi klinis terutama pada tahap perencanaan pembelajaran sebelum proses observasi dilakukan. Selain itu, indikator dengan kontribusi tertinggi adalah observasi yang dilakukan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi klinis yang dilakukan secara nyata di dalam kelas mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai proses pembelajaran sehingga guru memperoleh masukan yang lebih tepat.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,28. Pernyataan dengan skor tertinggi terdapat pada kemampuan guru menyelesaikan perbedaan pendapat melalui dialog yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan bekerja sama dan menjalin hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Sementara indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah kemampuan bekerja sama secara efektif sebagai bagian dari motivasi ekstrinsik. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pada variabel kinerja guru diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27. Item dengan skor tertinggi adalah penggunaan hasil evaluasi untuk merancang pembelajaran lanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah mampu menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, indikator dengan kontribusi tertinggi terdapat pada aspek sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam membangun hubungan sosial yang baik dengan peserta didik, sesama guru, dan lingkungan sekolah turut mendukung peningkatan kinerja guru.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, yaitu variabel implementasi supervisi klinis kepala sekolah sebesar 0,124 motivasi kerja sebesar 0,145 dan kinerja guru sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian data penelitian dinyatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil uji linearitas juga menunjukkan bahwa hubungan antara implementasi supervisi klinis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru maupun kinerja guru bersifat linear. Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,908 untuk hubungan variabel X terhadap Y1 dan sebesar 0,748 untuk hubungan variabel X terhadap Y2, dimana kedua nilai tersebut > 0,05. Dengan demikian dapat dipahami bahwa peningkatan implementasi supervisi klinis kepala sekolah diikuti oleh peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru secara linear.

Hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa implementasi supervisi klinis kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu Y1 = 170,544 + 0,409X dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,409 menunjukkan bahwa setiap peningkatan implementasi supervisi klinis kepala sekolah akan meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah mampu memberikan dorongan positif kepada guru dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Supervisi klinis yang dilaksanakan secara baik memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pembinaan, arahan, dan umpan balik terhadap proses pembelajaran yang dilakukan. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembimbing profesional yang membantu guru mengatasi kesulitan dalam pembelajaran. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan semangat kerja guru sehingga motivasi kerja guru menjadi lebih tinggi.

Selain itu, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa implementasi supervisi klinis kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu Y2 = 195,926 + 0,242X dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,242 menunjukkan bahwa setiap peningkatan implementasi supervisi klinis kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa supervisi klinis mampu membantu guru dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas profesionalnya. Melalui supervisi klinis, guru memperoleh evaluasi dan pembinaan yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran, pengelolaan kelas, serta evaluasi hasil belajar. Dengan adanya pembinaan tersebut, guru dapat memperbaiki kekurangan dalam proses pembelajaran sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji simultan menggunakan MANOVA diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa implementasi supervisi klinis kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Dengan demikian hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi supervisi klinis kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting, baik secara parsial maupun simultan. Semakin baik implementasi supervisi klinis yang

dilakukan kepala sekolah, maka semakin meningkat motivasi kerja guru dan semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, supervisi klinis perlu dilaksanakan secara terencana, berkelanjutan, dan konstruktif agar dapat mendukung peningkatan kualitas guru serta tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

D. Kesimpulan

Dari hasil temuan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa: Terdapat Implementasi supervisi klinis kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan regresi Y1 = 170,544 + 0,409X dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Implementasi supervisi klinis kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan regresi Y2 = 195,926 + 0,242X dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05.

Implementasi supervisi klinis kepala sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adiankoting. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji MANOVA dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Kepala Sekolah**

   Kepala sekolah perlu meningkatkan supervisi klinis secara terbuka, komunikatif, dan berkelanjutan. Diskusi awal sebelum pembelajaran perlu dipertahankan karena membantu guru lebih siap dalam mengajar. Selain itu, kepala sekolah diharapkan lebih memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan kendala dan kebutuhan pembelajaran agar supervisi berjalan lebih kolaboratif.

2. **Guru**

   Guru disarankan mempertahankan hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi dan kerja sama yang baik. Guru juga perlu

meningkatkan kedisiplinan dalam memanfaatkan waktu dan fasilitas sekolah secara efektif. Selain itu, guru perlu mempertahankan penggunaan hasil evaluasi untuk memperbaiki pembelajaran serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi masalah di kelas secara sabar dan profesional.

3. **Peneliti Selanjutnya**
   Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Penelitian juga dapat dilakukan dengan sampel dan lokasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih umum..

DAFTAR PUSTAKA

Angrist, N., Evans, D. K., Filmer, D., Glennerster, R., Rogers, F. H., & Sabarwal, S. (2021). *Building back better to avert a learning catastrophe: Estimating learning loss from school shutdowns in Africa and facilitating short-term and long-term learning recovery*. International Journal of Educational Development, 84, 102397.

Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Aswal, S., dkk. (2024). *Clinical supervision and teacher performance improvement in educational management*. Jurnal Manajemen Pendidikan.

Chen, X., & Lee, M. (2022). *Job Demands–Resources Theory in educational settings: Teacher performance and work environment*. Educational Management Review.

Cogan, M. L. (1990). *Clinical Supervision*. Boston: Houghton Mifflin.

Darnitasari, D. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 47.

Etiyaningsih, E., dkk. (2023). *Coaching approach in clinical supervision to improve teacher engagement*. Jurnal Kepemimpinan Pendidikan.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Karmelia, K., dkk. (2024). *Clinical supervision and school learning community development*. Jurnal Administrasi Pendidikan.

Lazarides, R., dkk. (2025). *Teacher work motivation and teaching behaviour in schools*. Teaching and Teacher Education.

Li, Y., dkk. (2025). *Social Cognitive Theory and teacher self-efficacy on teaching performance*. Journal of Educational Psychology.

Murni, R., dkk. (2024). *Pendidikan dasar sebagai investasi pembangunan nasional*. Jurnal Pendidikan Indonesia.

Nurussalami, N., & Muharrafah, M. (2023). *Organizational learning through clinical supervision in schools*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

OECD. (2022). *PISA 2022 Results*. Paris: OECD Publishing.

Orsini, C., dkk. (2020). *Self-Determination Theory in teacher motivation and professional development*. Educational Psychology Review.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sopiatun, S., dkk. (2024). *Educational management practices and clinical supervision effectiveness*. Jurnal Pendidikan dan Supervisi.

Tummers, L., & Bakker, A. B. (2021). *Leadership and Job Demands–Resources Theory in education*. Educational Administration Quarterly.

Zurina, Z., dkk. (2025). *The effect of clinical supervision on teacher work motivation and performance*. Jurnal Pendidikan Modern.