

Peran Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kanti Mustika Alanny^{1*}, Nurhattati Fuad², Matin³

^{1,2,3} Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

*Email: kanti_1111822070@mhs.unj.ac.id

Abstract: *This study analyzes the impact of academic supervision, interpersonal communication, work discipline, and motivation on teacher performance effectiveness. It highlights the pivotal role of educators in the education system and employs a literature review approach for a comprehensive understanding of these variables' interplay and contributions. Academic supervision is pivotal for guiding and improving teaching quality, while efficient interpersonal communication is crucial for a conducive work environment. Work discipline underpins professional ethics, and motivation drives higher performance standards. This research synthesizes various theories and empirical studies to explore the synergy of these factors in enhancing teacher effectiveness. The literature review confirms a positive correlation between the four variables and teacher performance, indicating significant contributions to educational quality. The study concludes by underscoring the necessity of a broad understanding and strategic application of these factors, advocating for a well-rounded approach to fostering high-quality, high-performing educators. This concise encapsulation of the research reflects its core findings and implications within the educational sphere, emphasizing the importance of comprehensive, strategic implementation of key factors influencing teacher performance.*

Keywords: *academic supervision; interpersonal communication; work discipline; work motivation; teacher performance*

Abstrak: Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh supervisi akademik, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi guna meningkatkan kinerja guru. Topik ini dipilih berdasarkan signifikansi dari performa edukatif guru sebagai pilar utama dalam sistem pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan studi literatur, penelitian ini menelaah sumber-sumber relevan untuk mendapatkan insight yang komprehensif mengenai interaksi dan kontribusi dari keempat variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam penelitian ini, supervisi akademik sebagai elemen esensial untuk memandu dan meningkatkan kualitas instruksional, sementara komunikasi interpersonal yang efisien antara guru dan pemangku kepentingan sebagai elemen kunci menciptakan suasana kerja yang produktif. Disiplin kerja merupakan fondasi bagi etika profesional guru, dan motivasi kerja yang tinggi merangsang kreativitas dan dedikasi dalam pengajaran. Studi ini menyelidiki berbagai teori dan hasil penelitian yang ada berkaitan dengan masing-masing variabel dan sinergi antar mereka dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil dari studi ini menekankan pentingnya pendekatan yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Ini mengindikasikan bahwa perbaikan dalam kinerja guru melalui pendekatan holistik ini tidak hanya memberi manfaat pada proses belajar mengajar tetapi juga pada hasil edukatif secara lebih luas.

Kata Kunci: disiplin kerja; kinerja guru; komunikasi interpersonal; motivasi kerja; supervisi akademik

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia merupakan salah satu isu penting yang terus menerus menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat. Dalam upaya mencapai tujuan ini, faktor kinerja guru menjadi kunci utama yang tidak dapat diabaikan. Berbagai studi telah mengidentifikasi bahwa supervisi akademik, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah elemen krusial yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang optimal tidak hanya berdampak pada efektivitas proses pembelajaran,

tetapi juga pada pencapaian hasil belajar siswa yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan dan pembinaan kompetensi guru melalui aspek-aspek tersebut menjadi prioritas dalam agenda peningkatan kualitas pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, bersama dengan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Guru, telah menetapkan landasan hukum yang mendukung upaya-upaya peningkatan kinerja guru. Ketiga regulasi ini secara eksplisit menggarisbawahi pentingnya supervisi akademik, komunikasi yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang kuat sebagai faktor pendukung utama dalam pengembangan profesi guru.

Sejarah penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik memegang peran kritis dalam mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Melalui proses supervisi, guru mendapatkan umpan balik konstruktif, memperoleh kesempatan untuk mengidentifikasi area perbaikan, dan mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif. Komunikasi interpersonal yang efektif antara guru dengan pemangku kebijakan, sesama guru, dan siswa diidentifikasi sebagai kunci dalam membangun hubungan positif yang mendukung lingkungan belajar yang kondusif. Disiplin kerja yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi juga ditekankan sebagai komponen esensial yang berkontribusi terhadap produktivitas dan efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks ini, penelitian terkini bertujuan untuk mendalami bagaimana faktor-faktor tersebut secara bersamaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan di Indonesia. Ulasan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, seperti yang disampaikan oleh Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2014) tentang supervisi akademik, Hargie (2011) tentang komunikasi interpersonal, serta Robbins dan Judge (2013) tentang disiplin kerja, dan teori motivasi Deci dan Ryan (2000) akan menjadi landasan dalam memahami dinamika dan implikasi dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru. Melalui pendekatan ini, penelitian ini berupaya menyediakan wawasan yang dapat dijadikan dasar dalam merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk pengembangan profesi guru di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Studi literatur merupakan pendekatan metodologis yang menawarkan pemahaman komprehensif mengenai pengaruh supervisi akademik, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru. Melalui analisis sistematis jurnal nasional terpilih, yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir (2019-2024) dan memenuhi kriteria ketat seperti relevansi tematik dan akreditasi ilmiah, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengintegrasikan temuan penting yang berkaitan dengan topik tersebut. Proses pencarian dilakukan dengan menggunakan database ilmiah terakreditasi, mengandalkan kata kunci spesifik untuk memastikan bahwa hanya studi yang paling relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Sumarno dan rekan-rekannya (2023) menemukan bahwa supervisi akademik oleh kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi sebesar 68.4%. Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi akademik dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan sebagian besar varian dalam kinerja guru, menggarisbawahi pentingnya kedua aspek tersebut dalam memajukan kinerja guru. Supervisi akademik yang efektif dan disiplin kerja yang kuat dari kepala sekolah dinilai sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Novebri &

Nadroh Lubis (2022) mengungkapkan bahwa kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Adnani Panyabungan meningkat sebesar 32.8% akibat supervisi akademik. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui peningkatan implementasi supervisi akademik. Supervisi ini bertujuan untuk mendukung guru dalam meningkatkan keahlian profesional mereka dalam pengelolaan kelas. Studi ini menegaskan pentingnya supervisi akademik dalam memperbaiki kualitas pembelajaran dan kinerja guru, dimana kepala sekolah atau supervisor memainkan peran penting dalam membimbing guru untuk mengembangkan keterampilan mereka, dengan tujuan akhir adalah peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Penelitian ini juga menyoroti beberapa indikator kinerja guru yang memuaskan dan merekomendasikan peningkatan melalui supervisi akademik yang lebih terencana dan berkelanjutan.

Ramlang dan koleganya (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari supervisi akademik dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Liukang Tangaya, dengan kedua faktor tersebut berkontribusi sebesar 86.7% terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya supervisi akademik dan motivasi dalam memajukan kinerja guru, dengan peranan kepala sekolah sebagai kunci dalam pengawasan akademik dan pemberian motivasi kepada guru, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Penelitian ini merekomendasikan perhatian lebih lanjut terhadap kedua aspek ini untuk meningkatkan secara keseluruhan kinerja guru. Hadiati (2021) menyoroti adanya pengaruh positif yang signifikan dari supervisi akademik terhadap kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, dengan kontribusi sebesar 73.54%. Studi ini menekankan pentingnya supervisi akademik dalam memperbaiki kinerja guru, menunjukkan bahwa supervisi yang efektif dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kinerja guru, yang selanjutnya meningkatkan proses pembelajaran di sekolah.

Thaha (2021) mengidentifikasi empat model supervisi akademik (konvensional, artistik, ilmiah, dan klinis) yang digunakan untuk memperbaiki kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo. Penelitian ini menyoroti pentingnya supervisi akademik yang efektif dan terstruktur dalam meningkatkan kinerja guru, dengan menggarisbawahi langkah-langkah seperti perencanaan, pelaksanaan (pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi), serta tindak lanjut. Penelitian ini juga mengungkapkan tantangan seperti lingkup manajemen yang luas, kurangnya persiapan dari guru, subjektivitas dalam proses supervisi, seringnya pergantian kepala sekolah, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya disiplin dari guru. Temuan ini menekankan kebutuhan akan strategi manajerial yang efektif dan dukungan sumber daya yang cukup untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, serta pentingnya supervisi akademik dalam pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pendidikan.

Berbagai studi dalam beberapa tahun terakhir telah menegaskan peran krusial supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi akademik yang efektif dan peningkatan kualitas kerja guru. Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan model supervisi yang diterapkan (konvensional, artistik, ilmiah, dan klinis) juga berperan penting dalam proses ini. Kesimpulannya, supervisi akademik merupakan komponen esensial yang mendukung pengembangan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Peran Komunikasi Interpersonal dalam meningkatkan kinerja guru

Elfira Oktarina dan kolega (2020) mengungkapkan bahwa ada dampak positif dan signifikan dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik ketika dianalisis bersama-sama maupun secara individu. Temuan ini menegaskan pengaruh penting dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru

secara keseluruhan. Anida Ulfa dan rekan (2021) menemukan bahwa praktik komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru-guru, baik dalam bentuk formal maupun informal, telah mencapai tingkat optimal dan menunjukkan elemen-elemen efektivitas seperti keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan rasa kebersamaan. Efektivitas komunikasi interpersonal ini antara kepala sekolah dan guru berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, menggarisbawahi pentingnya elemen seperti keterbukaan, empati, dan dukungan dalam memotivasi guru.

Aulia dan rekan-rekannya (2022) menyoroti bahwa komunikasi interpersonal dan self-esteem secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja guru, dengan total kontribusi dari kedua faktor tersebut adalah 59.9%. Secara terpisah, kedua aspek tersebut juga berdampak positif terhadap motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan betapa krusialnya komunikasi yang efektif dan self-esteem yang tinggi dalam memicu motivasi kerja guru untuk meningkatkan performa dalam proses pembelajaran. Maulah (2021) menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara mandiri. Namun, ketika kedua variabel ini dipertimbangkan bersamaan, mereka berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Studi ini menekankan peran penting komunikasi interpersonal yang dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Seni Vinal bersama tim (2020) menemukan bahwa komunikasi interpersonal dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini, komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 59%, supervisi kepala sekolah sebesar 25.9%, dan ketika keduanya digabungkan, kontribusi mereka terhadap kinerja guru adalah 44.6%. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dan supervisi yang baik oleh kepala sekolah sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk memajukan kinerja pendidikan. Sucipta dan kolega (2022) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berdampak signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi sebesar 0.524, menandakan bahwa komunikasi interpersonal menyumbang sekitar 52.4% terhadap peningkatan kinerja guru, sementara 47.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal. Penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja guru, menyoroti kebutuhan untuk memperkuat interaksi efektif antara guru dan siswa dalam lingkungan sekolah guna mencapai kinerja optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Baik dilakukan secara individu maupun bersamaan, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, serta antara guru dengan siswa, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan efektivitas pengajaran. Faktor-faktor seperti keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, kebersamaan, dan self-esteem yang tinggi terbukti memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, supervisi yang baik oleh kepala sekolah juga dianggap sebagai elemen kunci yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mempengaruhi positif kinerja pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Ini menunjukkan pentingnya memperkuat komunikasi interpersonal dan mendukung motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Husnah dan rekan (2023) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 20.5%, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh lebih dominan (21.3%) dibandingkan disiplin kerja (4%) terhadap kinerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi kerja dalam

meningkatkan kinerja guru, lebih daripada disiplin kerja. Meskipun disiplin kerja juga penting, peningkatan motivasi kerja guru dianggap lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Akhyat Hidayat (2022) mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 56.6%, motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 8.9%, dan pengaruh gabungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 56.2%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Pekalongan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kedua faktor ini penting untuk ditingkatkan demi mencapai kinerja guru yang optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan.

Haryati (Haryati et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh sebesar 28% terhadap kinerja guru, sementara kepuasan kerja berpengaruh sebesar 38.9%. Disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 42.5% terhadap kinerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua faktor ini, baik secara individu maupun bersama-sama, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP di Kecamatan Comal, Kabupaten Pematang Jaya.

Mustolihudin dan Khotimah (2020) mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan disiplin kerja berpengaruh sebesar 61% dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 24% terhadap kinerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja, namun keduanya penting untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Damanik (2019) menyoroti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 28.8%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berkaitan dengan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan yang dilakukan oleh berbagai peneliti seperti Akhyat Hidayat, Damanik, Utari & Rasto, Husnah dan rekan, Mustolihudin dan Khotimah, serta Haryati secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan disiplin kerja seringkali memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Namun, motivasi kerja juga ditemukan memiliki peran penting, terutama ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja, menunjukkan sinergi yang meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kesimpulannya, peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan kunci untuk mencapai kinerja optimal guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan.

Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Riyanti (2023) menemukan bahwa motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Muhammadiyah Lampung Timur sebesar 14.5%, sementara kinerja guru meningkatkannya sebesar 14.9%. Ketika motivasi kerja dan kinerja guru dianalisis bersama, pengaruh mereka terhadap kepuasan kerja meningkat menjadi 21.2%, menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam peningkatan kualitas pendidikan. Akbar (2023)

menemukan bahwa etos kerja dan adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya mengembangkan kedua aspek tersebut sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

Selvia (2021) mengidentifikasi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja guru, dengan kontribusi masing-masing sebesar 51.4% dan 38.7%, dan secara bersama memberikan kontribusi 58.3%. Hasil ini mendorong kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan disiplin dan motivasi. Agustina dan rekan (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN Kecamatan Bontotiro, Kabupaten Bulukumba, dengan motivasi kerja yang berada pada kategori sedang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Ini menekankan pentingnya memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja guru yang optimal, yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Berbagai peneliti menegaskan bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, kinerja guru, disiplin kerja, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan adversity quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta kepuasan kerja mereka. Motivasi kerja dan kinerja guru ditemukan memiliki pengaruh positif baik secara individu maupun bersama-sama terhadap kepuasan kerja, dengan penelitian Riyanti (2023) menunjukkan pengaruh gabungan sebesar 21.2% terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, Agustina dan rekan (2020) serta Riyanti (2023) dalam penelitiannya yang berbeda menyoroti peran krusial motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Wulandari (2023) dan Selvia (2021) mengidentifikasi bahwa kombinasi antara motivasi kerja, disiplin kerja, budaya sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Akbar (2023) menambahkan bahwa etos kerja dan adversity quotient juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan adversity quotient memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru. Kesimpulannya, peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, pengaruh positif budaya sekolah, kepemimpinan efektif, serta pengembangan etos kerja dan adversity quotient diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja dan kepuasan kerja guru, yang secara langsung dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

SIMPULAN

Studi ini mengungkap bahwa pendekatan menyeluruh terhadap supervisi akademik, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah kunci untuk meningkatkan performa guru. Temuan ini menekankan bahwa dukungan dan intervensi bagi guru harus komprehensif dan berlapis, mengakui kerumitan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performa mereka. Dengan demikian, peningkatan ini tidak hanya bisa memperbaiki proses belajar mengajar tetapi juga meningkatkan kualitas hasil pendidikan secara luas, menandai pentingnya berinvestasi dalam pengembangan profesional guru untuk memajukan kualitas pendidikan.

Pentingnya studi ini terletak pada pemahaman bahwa performa guru berdampak langsung pada kualitas pendidikan. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi performa guru, kita dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar mengajar secara signifikan. Hal ini menunjukkan kebutuhan akan adopsi pendekatan holistik dan terintegrasi dalam pengembangan dan dukungan profesi guru.

Sinergi antara supervisi akademik, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja membentuk dasar yang solid untuk memperbaiki performa guru. Melalui pengembangan dan implementasi strategi yang mendukung keempat aspek ini secara menyeluruh, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan ini membutuhkan komitmen bersama dari semua pihak di lingkungan pendidikan, termasuk guru, kepala

sekolah, staf pendukung, siswa, dan orang tua, untuk membangun sistem pendidikan yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam supervisi akademik, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan motivasi kerja, strategi komprehensif yang melibatkan pelatihan profesional berkala, pengembangan rencana pembelajaran bersama, dan observasi kelas serta umpan balik konstruktif sangat penting. Penyelenggaraan workshop keterampilan komunikasi dan pembangunan komunitas profesional yang mendukung dapat memperkuat komunikasi antar guru, sementara penerapan harapan yang jelas dan model perilaku positif oleh kepemimpinan sekolah dapat meningkatkan disiplin kerja. Mengakui dan menghargai kedisiplinan serta menyediakan jalur karir yang jelas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan bisa memotivasi guru untuk berkembang. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, di mana guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk pengembangan profesional, sekolah dapat memastikan peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Komitmen dari semua pihak, termasuk kepala sekolah dan dewan pengawas, adalah kunci untuk mewujudkan perubahan yang bermakna dalam praktik pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 1v(1).
- Akbar, M. Y. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Adversity Quotient Sebagai Variabel Mediator Di Sma Negeri 10 Kota Jambi*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
- Akhyat Hidayat, Ghufroon Abdullah, & Ngurah Ayu Nyoman Murniati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4.
- Anida Ulfa, Nurkhalis, & Happy Fitria. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.
- Aulia, Sutendi, D. H., Kurniawati, & Widiarti. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Self-Esteem Terhadap Motivasi Kerja Guru Sd Muhammadiyah Di Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(2).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being*. American Psychologist.
- Elfira Oktarina, Makhdalena, & Caska. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervision And Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Pearson.
- Hadiati, E. (2021). *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*.

- Hargie, O. (2011). *Skilled Interpersonal Communication: Research, Theory, And Practice*. Routledge.
- Haryati, T., Musyarofah, & Miyono, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Husnah, A., Tawe, A., Kurniawan, A. W., Akbar, A., Ikhwan, M., & Haeruddin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Sungguminasa. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(4), 558–569. <https://Transpublika.Co.Id/Ojs/Index.Php/Jekombital>
- Maulah, R. D., & Maulah. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Swasta Se Kecamatan Tandes Kota Surabaya*. www.AntaraneWS.Com
- Mustolihudin, & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Dasar*. <https://doi.org/10.21009/jpd>
- Novebri, & Nadroh Lubis. (2022). *Pengaruh Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Ramlang, Muh. Yunus, & Mulyadi Radjab. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Liukang Tangaya. *Jambura Economic Education Journal*, 4(1).
- Riyanti, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri Se-Kota Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Selvia, A., Azhar, & Gimin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.
- Seni Vinal, A., Makhadlena, & Kartikowati, R. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Sekecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1). <https://jamp.ejournal.unri.ac.id/index.php/jmp/index>
- Sucipta, A., Sarinah, & Melina, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 15 Merangin Kecamatan Jangkat. *Jurnal Ekopendia*, 7(2), 146–155.
- Sumarno, S., Andayani, S., & Santoso, H. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri. *Poace: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.24127/poace.v3i1.3435>
- Thaha, H., Mahmud, H., & Zulfiani. (2021). *Model Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Vol. 6, Issue 1). <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>