

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas pendidikan ditentukan oleh tenaga pendidik berkompeten. Pendidikan tidak hanya melakukan pengajaran yang hanya melibatkan transfer pengetahuan, nilai, dan pembentukan kepribadian. Diperlukan seorang guru yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru dengan kualifikasi yang sesuai kompetensinya akan memiliki kinerja kerja baik.

Konteks pendidikan, guru memiliki tanggung jawab yang semakin berat sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat. Sebagai elemen kunci dalam dunia pendidikan, guru dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga keseimbangan dengan perkembangan yang terus menerus dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan memainkan peran krusial dalam menentukan perkembangan dan keberlanjutan suatu bangsa.

Kinerja guru dipandang sebagai hal yang perlu ditingkatkan kembali, agar tercapainya suatu pendidikan yang berkualitas. Kualitas pendidikan menurut Philip B. Crosby, mutu adalah kesesuaian dengan apa yang disyaratkan atau distandarkan. Secara sederhana sebuah produk dikatakan berkualitas/bermutu apabila produk tersebut sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan, yang meliputi bahan

baku, proses produksi, dan produk jadi.¹ Kualitas pendidikan Indonesia masih tertinggal jauh dari negara-negara berkembang lainnya. Menurut hasil survey yang dilakukan oleh salah satu situs lembaga survey dunia, www.worldtop20.org tahun 2024. Diperoleh data peringkat kualitas pendidikan dari 100 negara di dunia, Negara Indonesia berada di urutan ke 67 masih tertinggal jauh dari Negara tetangga seperti Australia di urutan ke 11 dan Brunei Darussalam di urutan ke 47.² Data tabel lengkapnya berada di lampiran tabel;

Tabel 1.1
Ranking Kualitas Pendidikan 100 Negara Di Dunia Tahun 2024

Rank.	Negara	Rank.	Negara	Rank.	Negara	Rank.	Negara
11	Australia	36	China	61	Sri Lanka	86	Azerbaijan
12	Iceland	37	Turkey	62	Macau (PRC)	87	Tajikistan
13	Japan	38	Argentina	63	Uzbekistan	88	Bhutan
14	United Kingdom	39	Mexico	64	Kyrgyzstan	89	Malaysia
15	Norway	40	Chile	65	Saint Vincent and The Grenadines	90	Kenya
16	Canada	41	Slovakia	66	Albania	91	Qatar
17	Spain	42	Luxembourg	67	Indonesia	92	Nauru
18	Israel	43	Kazakhstan	68	Serbia	93	Kuwait
19	Russia	44	Costa Rica	69	Timor Leste	94	Dominica
20	Poland	45	Saudi Arabia	70	Georgia	95	Bolivia
21	Hong Kong	46	Grenada	71	Philippines	96	Dominican Republic
22	Singapore	47	Brunei	72	Kiribati	97	Saint Lucia
23	Portugal	48	San Marino	73	Algeria	98	Armenia
24	Lithuania	49	Fiji	74	Colombia	99	Romania
25	Estonia	50	Samoa	75	Antigua and Barbuda	100	British Virgin Islands (UK)

Sumber: www.worldtop20.org tahun 2024

¹ Noer Rohmah dan Zainal Fanani, Pengantar Manajemen Pendidikan (Malang: Madani, 2017), hlm. 205.

² <https://worldtop20.org/education-database/>. Diakses tanggal 17 Juni 2024, pukul 09.06 WIB.

Dari data diatas diketahui bahwa ranking kualitas pendidikan Indonesia dimata dunia berada di peringkat 67 dunia. Peringkat ini masih jauh dari harapan masyarakat Indonesia yang menginginkan kualitas pendidikan tinggi serta terjangkau. Dimana, tingkat Intelligence Quotient (IQ) masyarakat Indonesia juga dinilai rendah. Berdasarkan laporan World Population Review dengan judul Average IQ by Country 2022, Indonesia ditempatkan pada peringkat 10 dari 11 negara di Asia Tenggara. Di tingkat global, Indonesia menduduki peringkat 130 dari 199 negara. Dikutip dari situs www.mpr.go.id, menurut Lestari, tantangan yang dihadapi sektor pendidikan di Indonesia tidak semata masalah teknis pengajaran, tetapi juga masalah kesehatan mental baik pada anak dan remaja, serta soal pemerataan pendidikan³.

Dikawasan Asia Tenggara, kualitas pendidikan Indonesia masih tertinggal dengan negara tetangga yaitu Singapura. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh salah satu situs lembaga survey dunia, www.worldtop20.org tahun 2024. Diperoleh data peringkat kualitas pendidikan dikawasan ASEAN sebagai berikut;⁴

Tabel 1.2
Ranking Kualitas Pendidikan Negara di ASEAN Tahun 2024

Ranking	Negara
1	Singapura
2	Brunei Darussalam
3	Vietnam
4	Indonesia
5	Timor Leste
6	Filipina
7	Malaysia
8	Laos
9	Thailand
10	Myanmar
11	Kamboja

Sumber: www.worldtop20.org tahun 2024

³ <https://www.mpr.go.id/berita/Dorong-Ekosistem-Pendidikan-yang-Lebih-Inovatif-dan-Adaptif>. Diakses tanggal 1 Januari 2024, pukul 23.46 WIB.

⁴ <https://worldtop20.org/education-database/>. Diakses tanggal 17 Juni 2024, pukul 09.13 WIB.

Dari data diatas diketahui bahwa ranking kualitas pendidikan Indonesia dikawasan ASEAN berada di peringkat 4. Dikutip dari situs www.mpr.go.id, menurut Lestari pendidikan di Indonesia sangat membutuhkan fokus dan perhatian yang intensif. pendidikan tidak hanya terjadi secara formal di sekolah, selama enam tahun SD hingga masa kuliah. kunci perubahan pendidikan adalah kolaborasi antarpemangku kepentingan dan keterlibatan publik.⁵

Ditingkat Provinsi, Jawa Timur sebagai salah satu provinsi yang memiliki populasi penduduk yang besar, yaitu 41.416.407 jiwa.⁶ Sebagai salah satu daerah yang memiliki jumlah sekolah dasar sebanyak 19.007, Jawa Timur seharusnya mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Akan tetapi data dari badan pusat statistik (BPS) mengenai kualitas pendidikan di Jawa Timur ditinjau dari indeks pembangunan manusia (IPM) masih terbilang cukup jauh dari harapan.⁷ Data tabel lengkapnya berada di lampiran tabel;

Tabel 1.3
Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Berdasarkan Provinsi di Indonesia Tahun 2023

Provinsi	Tahun 2023	Ranking
Sulawesi Selatan	73,46	11
Aceh	73,40	12
Jawa Tengah	73,39	13
Jawa Timur	73,38	14
Sumatera Utara	73,37	15
Kep. Bangka Belitung	72,85	16
Sulawesi Tenggara	72,79	17
Bengkulu	72,78	18

Sumber: <https://sumsel.bps.go.id> tahun 2023

⁵ Ibid.

⁶ <https://jatim.bps.go.id/indicator/12/375/1/jumlah-penduduk-provinsi-jawa-timur.html> Diakses tanggal 2 Januari 2024, pukul 07.57 WIB.

⁷ <https://sumsel.bps.go.id> Diakses tanggal 2 Januari 2024, pukul 08.02 WIB.

Dari data diatas diketahui bahwa kualitas pendidikan di Jawa Timur ditinjau dari indeks pembangunan manusia menempati urutan ke 14 dari 34 provinsi. Dari angka ranking tersebut disimpulkan bahwa kualitas pendidikan di Jawa Timur perlu adanya pembenahan dan perbaikan. Dikutip dari situs <https://bbpmpjatim.kemdikbud.go.id/>, menurut Suhartatik, untuk mewujudkan kualitas pendidikan di jawa timur, tidak cukup dengan kolaborasi saja.⁸ Selain itu diperlukan tindakan aktif, Inovasi, dan kreativitas. Keempatnya dirangkum menjadi **AKIK**. Yaitu **Aktif, Kolaboratif, Inovatif, dan Kreatif**. Aktif, artinya bagaimana dinas pendidikan aktif berkomunikasi dengan Bappeda. Kolaboratif, itu terkait bagaimana semua pihak bergandengan tangan mewujudkan misi bersama. Lalu Inovatif, artinya bagaimana agar semua pemangku kepentingan terus berinovasi dalam memecahkan solusi yang dihadapi. Dan Kreatif, ini terkait dengan bagaimana agar ada kreativitas dalam upaya untuk memenuhi indikator-indikator yang sudah ditetapkan oleh Kemendagri bersama Kemendikbud Ristek.⁹

Dilingkup kota/kabupaten di jawa timur salah satunya di Kota Pasuruan. Kualitas pendidikan ditinjau dari indek pembangunan manusia (IPM) masih belum mencapai standart yang diharapkan. Diperoleh data dari badan pusat statistik (BPS) sebagai berikut;¹⁰

⁸ Tim Redaksi BBPMP Jatim, *Jawa Timur Butuh AKIK Untuk Mewujudkan Pendidikan Berkualitas*, <https://bbpmpjatim.kemdikbud.go.id/> April, 2023.

⁹ <https://bbpmpjatim.kemdikbud.go.id/site/detailpost/jawa-timur-butuh-akik-untuk-mewujudkan-pendidikan-berkualitas> Diakses tanggal 2 Januari 2024, pukul 08.50 WIB.

¹⁰ <https://jatim.bps.go.id/> Diakses tanggal 2 Januari 2024, pukul 10.50 WIB.

Tabel 1.4
Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Berdasarkan Kota/Kabupaten di
Provinsi Jawa Timur Tahun 2023

Kabupaten/Kota Se Jawa Timur	2023	Ranking
Kota Surabaya	83,45	1
Kota Malang	83,39	2
Kota Madiun	82,71	3
Kabupaten Sidoarjo	81,55	4
Kota Blitar	80,63	5
Kota Kediri	80,44	6
Kota Mojokerto	80,07	7
Kota Batu	78,18	8
Kabupaten Gresik	77,98	9
Kota Pasuruan	77,17	10
Kabupaten Mojokerto	75,53	11
Kota Probolinggo	75,43	12
Kabupaten Magetan	75,41	13
Kabupaten Tulungagung	74,61	14
Kabupaten Jombang	74,6	15
Kabupaten Lamongan	74,53	16
Kabupaten Kediri	73,96	17
Kabupaten Nganjuk	73,71	18
Kabupaten Madiun	72,97	19
Kabupaten Banyuwangi	72,61	20
Kabupaten Ponorogo	72,5	21
Kabupaten Blitar	72,49	22
Kabupaten Ngawi	72,47	23
Kabupaten Malang	72,16	24
Kabupaten Trenggalek	71,73	25
Kabupaten Bojonegoro	70,85	26
Kabupaten Tuban	70,34	27
Kabupaten Pasuruan	70,29	28
Kabupaten Pacitan	70,19	29
Kabupaten Situbondo	69,16	30

Sumber: <https://jatim.bps.go.id/> tahun 2023

Dari data diatas diketahui bahwa kualitas pendidikan di Kota Pasuruan ditinjau dari indeks pembangunan manusia menempati urutan ke 10 dari 38 Kota/Kabupaten Se-Jawa Timur. Hasil tersebut terbilang cukup bagus, namun perlu adanya peningkatan mutu secara berkala.

Dari beberapa data diatas diketahui bahwa kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya di Kota Pasuruan masih jauh dari harapan. PC LP. Ma'arif NU Kota Pasuruan sebagai lembaga khusus untuk menaungi pendidikan di bawah komando organisasi besar Nahdlatul Ulama. Dianggap sebagai mitra strategis pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya di wilayah Kota Pasuruan. Dimana saat ini, PC LP. Ma'arif NU Kota Pasuruan sudah membina 30 lembaga pendidikan dasar dalam hal ini sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI).

Menurut Srisiska, dkk (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran kerja tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain.¹¹ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama) sama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.

¹¹ Srisiska , Ahyani , Missriani. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai.

Kinerja guru adalah suatu prestasi yang dicapai oleh guru sesuai dengan bidang keahliannya yang bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan institusional dalam dunia pendidikan. Selain itu, guru mampu mengelola kelas dengan baik mempersiapkan bahan pembelajaran yang telah dikuasainya dan mampu menerapkannya. Namun, hasil optimal dari kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor pengaruh, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Hal ini sejalan dengan pandangan Tutik Rachmawati dan Abdullah S, yang menjelaskan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat diabaikan pengaruh faktor-faktor tersebut, yang dapat memberikan dampak pada perubahan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakter dan komitmen pribadi, kondisi lingkungan kerja, pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah, pengembangan profesional, interaksi dengan masyarakat, kemampuan mengajar, disiplin, kesejahteraan, hubungan interpersonal, dan komunikasi. Dalam pengamatan awal di lapangan terdapat berbagai permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru MI dan SD binaan LP. Ma'arif PC NU Kota Pasuruan. Salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja guru adalah supervisi yang dijalankan oleh kepala sekolah. Hal tersebut dikarenakan sudah beberapa tahun terakhir belum adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga mempengaruhi kinerja guru. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Rachmawati T. dan Abdullah S, yang menegaskan bahwa supervisi oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan pada kinerja guru.

Suatu tindakan strategis untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menerapkan teknik supervisi yang sesuai dengan keterampilan dan preferensi masing-masing guru secara kontinu. Pendekatan ini bertujuan untuk terus-menerus memperbaiki dan meningkatkan keterampilan guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.¹² Supervisi dapat dijelaskan sebagai suatu prosedur yang disusun secara khusus untuk memberikan dukungan kepada guru dan supervisor dalam melaksanakan tugas harian di lingkungan sekolah. Tujuannya adalah agar mereka dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih unggul kepada orang tua siswa dan sekolah. Selain itu, supervisi juga bertujuan untuk mengoptimalkan peran sekolah sebagai komunitas pembelajaran yang lebih efisien.¹³

Supervisi akademik adalah bentuk pengawasan pendidikan yang mencakup semua aspek pembelajaran, termasuk persiapan dan pelaksanaan pengajaran, serta penilaian atau evaluasi setelah guru memberikan pengajaran. Kegiatan ini diawasi oleh individu yang memiliki kewenangan, sering disebut sebagai supervisor atau pengawas. Supervisi akademik umumnya melibatkan dorongan, bimbingan, dan memberikan peluang bagi pengembangan keahlian dan keterampilan guru. Salah satu jenis supervisi yang terkait dengan proses pembelajaran adalah supervisi akademik. Selain pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja.

¹² Tutik Rachmawati dan Abdullah S, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Gava Media, 2013, hlm. 79.

¹³ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014, hlm. 107.

Pada sisi lain, motivasi kerja adalah faktor lain yang berdampak pada kinerja guru. Menurut Abraham Maslow, Motivasi terjadi karena suatu kebutuhan pokok yang mendasar. Kebutuhan tersebut salah satunya ialah gaji guru. Hal ini yang menjadi problematika pendidikan di Indonesia. Dilansir dari situs <https://databoks.katadata.co.id/> diperoleh data gaji guru di Indonesia masih rendah daripada gaji guru di negara tetangga.¹⁴ Berikut data tersebut;

Tabel 1.5
Perbandingan Gaji Guru Indonesia Dengan Negara Sekitar

Negara	Gaji Guru Perbulan (Rp.)
Singapura	11928197
Thailand	9524104
Filipina	6965615
Malaysia	5542232
Indonesia	2400000

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/> tahun 2024

Dari data diatas diketahui bahwa tingkat kesenjangan gaji guru di indonesia dengan negara tetangga masih terpaut jauh selisihnya, hampir 2 kali lipat. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru di Indonesia masih rendah. Dengan rendahnya tingkat motivasi kerja guru akan berdampak pada kinerja kerja guru.

Bagi seorang guru yang ingin mencapai kinerja optimal, motivasi atau dorongan menjadi hal yang krusial. Meningkatkan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah tercapai tanpa adanya kemauan dan motivasi internal. Dalam pengamatan awal dilapangan, peneliti masih menemukan beberapa guru yang kurang termotivasi. Sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut kurang adanya

¹⁴ <https://databoks.katadata.co.id/> Diakses tanggal 3 Januari 2024, pukul 08.34 WIB.

tanggung jawab penuh. Oleh karena itu, diperlukan dorongan dan motivasi yang kuat, baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar, untuk meningkatkan tingkat tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi atau tujuan pribadi. Secara mendasar, motivasi akan bervariasi antara individu, khususnya dalam konteks motivasi guru. Pemenuhan kebutuhan guru memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Motivasi memberikan dorongan untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.¹⁵ Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor dan kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi perubahan yang terjadi pada diri karyawan tersebut.¹⁶

Lingkungan kerja, baik itu dalam aspek fisik maupun non-fisik, juga memiliki dampak pada kinerja guru. Ini terlihat dari posisi geografis sekolah dan organisasi ruang kerja guru, yang memengaruhi tingkat konsentrasi guru dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka. Signifikansi penelitian mengenai kinerja guru setara dengan pentingnya masa depan suatu negara yang diwariskan kepada generasi-generasi mendatang.

Lingkungan kerja guru memiliki dampak khusus pada kinerja mereka, baik itu berasal dari aspek fisik maupun non-fisik. Posisi geografis sekolah, tingkat

¹⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm. 55.

¹⁶ Pujianto dkk, *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek*, *Journal of Education Research*, Vol. 1, No.2, 2021, hlm. 107.

kebersihan, dan kondisi ruang kerja guru dapat memengaruhi tingkat konsentrasi mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja guru. Selain itu, dalam konteks lingkungan non-fisik, penelitian menunjukkan bahwa untuk memperkuat hubungan emosional antar guru, setiap sekolah mengadakan acara temu ramah (gathering) yang melibatkan semua pihak di sekolah. Bukan hanya itu, dalam konteks pendidikan, guru juga saling berbagi pengetahuan dan terlibat dalam diskusi sesuai dengan keahlian masing-masing. Ini menunjukkan bahwa lembaga menciptakan suasana kerja guru yang baik.

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam pelaksanaan tugas, karena tingkat kenyamanan karyawan terkait dengan kondisi lingkungan kerja. Dalam observasi awal di lapangan ditemukan bahwa lingkungan kerja di MI dan SD binaan LP, Ma'arif PC NU Kota Pasuruan masih butuh proses pembenahan dari sarana dan prasarana. Untuk mencapai tingkat kenyamanan, terdapat berbagai metode, seperti melakukan perawatan, menjaga fasilitas, menjaga kebersihan lingkungan, merawat perlengkapan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang memengaruhi karyawan dalam mengeksekusi tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijabarkan diatas, ditemukan bahwa tingkat kinerja guru MI dan SD Binaan LP. Ma'arif PC NU Kota Pasuruan, diduga disebabkan oleh kurangnya implementasi supervisi akademik, rendahnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Untuk meneliti lebih mendalam berdasarkan konteks permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih mendalam mengenai permasalahan yang

menyangkut peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini berjudul **“Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Di MI Dan SD Binaan PC LP. Ma’arif NU Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan, maka fokus permasalahan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mampu meningkatkan kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma’arif NU Kota Pasuruan?
2. Bagaimanakah pengaruh variabel yang dominan terhadap peningkatan kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma’arif NU Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penemuan masalah yang telah disusun, maka penulis menetapkan tujuan penulisannya sebagai berikut :

1. Menganalisis secara parsial dan simultan peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada guru MI dan SD binaan PC LP. Ma’arif NU Kota Pasuruan.
2. Menganalisis pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma’arif NU Kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan didunia pendidikan pada khususnya dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai bahan kajian untuk pengembangan penelitian lebih lanjut tentang implementasi supervisi akademik, pemahaman kurikulum, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalau berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi sekolah agar berupaya meningkatkan supervisi akademik, pemahaman kurikulum, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di lembaganya.

c. Bagi PC LP. Ma'arif NU Kota Pasuruan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi PC LP. Ma'arif NU Kota Pasuruan dalam rangka supervisi akademik, pemahaman kurikulum, motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal supervisi akademik, pemahaman kurikulum, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Penelitian Terdahulu (Originalitas Penelitian)

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru, baik itu berupa tesis, disertasi maupun jurnal ilmiah, sebagai berikut:

Pertama, tesis oleh Yulia H. pada tahun 2021 berjudul Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang. Menjelaskan tentang pengaruh supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru madrasah aliyah negeri Se-Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 72 guru madrasah aliyah negeri Se-Kabupaten Malang. Perbedaan

indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Indikator motivasi kerja menggunakan pendapat McClelland dalam Sedarmayanti (2017), yaitu; (a) kekuasaan (power), (b) afiliasi (affiliation), (c) prestasi (achievement). Sedangkan indikator lingkungan kerja menggunakan pendapat Sedarmayanti (2017), yaitu; (a) lingkungan kerja fisik, (b) lingkungan kerja non-fisik. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; tidak ada hubungan yang positif dan signifikan dari supervisi akademik terhadap kinerja guru, ada hubungan yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru, ada hubungan positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan ada hubungan positif dan signifikan secara simultan dari supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri Se-Kabupaten Malang.¹⁷

Kedua, prosiding seminar nasional oleh Kartiningsih dan Mukhlissuddin pada tahun 2022 berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri Aceh. Menjelaskan tentang pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 28 guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri Aceh. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel supervisi akademik. Indikator yang digunakan menurut pendapat Mulyasa, E (2011), yaitu; (a) tahap pertemuan awal, (b) tahap observasi kelas, (c) tahap pemberian umpan

¹⁷ Henni Yulia, *Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang*, Malang: UIN Maliki, 2021.

balik. Adapun hasil penelitian ini menemukan bahwa; adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan hasil uji korelasi didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan koefisien pearson correlation sebesar $= 0,780$ yang berarti hubungan tersebut dinyatakan tinggi. Dari data table product moment untuk $n=28$ pada taraf signifikan 5% diketahui r tabel $= 0,374$ dan r hitung $= 0,780$ sehingga r hitung $\geq r$ tabel. Dengan tingkatan keeratan pengaruhnya $KP = r^2 \times 100\% = 0,780^2 \times 100\% = 60,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik supervisi akademik maka akan semakin baik pula kinerja gurunya.¹⁸

Ketiga, tesis oleh Mijrajullaili A. pada tahun 2022 berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat. Menjelaskan tentang pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 75 guru sekolah dasar negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel supervisi akademik dan motivasi kerja. Indikator supervisi akademik menggunakan pendapat Ngalim purwanto (2010) & glickman (2002), yaitu; (a) teknik individual, (b) teknik kelompok, (c) pendekatan direktif, (d) pendekatan kolaboratif, (e) pendekatan non-

¹⁸ Kartiningsih & Mukhlissuddin, *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri Aceh*, Prosiding Seminar Nasional, Banda Aceh: Universitas Bina Bangsa Getsempena, 2022.

direktif. Sedangkan indikator motivasi kerja menggunakan pendapat Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2017), yaitu; (a) kebutuhan akan prestasi, (b) kebutuhan akan kekuasaan, (c) kebutuhan akan afiliasi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; ada hubungan yang positif dan signifikan dari supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru, ada hubungan yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru dan ada hubungan positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.¹⁹

Keempat, jurnal ilmiah oleh Manueke T., *et al.* pada tahun 2021 berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Menjelaskan tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 78 orang guru SD negeri dan swasta di Kecamatan Bunaken Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel supervisi dan kinerja. Indikator supervisi menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) perencanaan program supervisi, (b) pelaksanaan supervisi, (c) evaluasi dan penilaian hasil supervisi, (d) perbaikan dan pengembangan guru. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) melakukan evaluasi dan penilaian, (d) melakukan tindak lanjut perbaikan dan pengayaan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa;

¹⁹ Asra Mijrajullaili, *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat*, Malang: UIN Maliki, 2022.

terdapat hubungan supervisi oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Bunaken Kota Manado dengan perolehan nilai t sebesar 3,86 dengan koefisien regresi 0,39. Nilai $t >$ dari koef.reg = 0,39. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap peningkatan supervise oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan supervisi oleh kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru.²⁰

Kelima, jurnal ilmiah oleh Novebri dan Lubis N. pada tahun 2022 berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Menjelaskan tentang pengaruh supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 59 orang guru di Yayasan Pendidikan Islam Adnani Penyabungan. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel supervisi dan kinerja. Indikator supervisi menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) perencanaan program supervisi, (b) pelaksanaan supervisi, (c) evaluasi dan penilaian hasil supervisi, (d) perbaikan dan pengembangan guru. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) melakukan evaluasi dan penilaian, (d) melakukan tindak lanjut perbaikan dan pengayaan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; terdapat adanya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Adnani

²⁰Teddy Manueke, Joulanda A.M Rawis, Mozes Markus Wullur dan Viktory N.J. Rotty, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol. 10, No. 2, 2021.

Panyabungan sebesar 32,8%, dimana apabila pelaksanaan supervisi akademik ditingkatkan maka kinerja guru akan semakin meningkat.²¹

Keenam, jurnal ilmiah Alpian Y., *et al.* pada tahun 2022 berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. Menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 63 orang guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Tirtamulya. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel motivasi kerja dan kinerja. Indikator motivasi kerja menggunakan pendapat Uno, H B (2013), yaitu; (a) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (b) prestasi yang dicapainya, (c) pengembangan diri, (d) kemandirian dalam bertindak. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Mulyasa, E (2008), yaitu; (a) kualifikasi akademik, (b) kompetensi pembelajaran, (c) sehat jasmani & rohani, (d) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Adapun hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini diperoleh thitung > ttabel maka hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $3,920 > 2,000$ untuk motivasi kerja, untuk disiplin kerja thitung > ttabel hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $4,238 > 2,000$, dan kinerja guru $F_{hitung} > F_{tabel} = 56,624 > 2,000$ berupa nilai positif dan adanya pengaruh X1 dan

²¹ Novebri & Nadroh Lubis, *Pengaruh Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan (JAMP)*, Vol. 5 No. 3, 2022.

X2 terhadap Y secara bersama-sama. Sehingga bisa dianggap bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.²²

Ketujuh, jurnal ilmiah Jati R. P., *et al.* pada tahun 2022 berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 136 orang guru SD di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel motivasi kerja dan kinerja. Indikator motivasi kerja menggunakan pendapat Uno, H B (2013), yaitu; (a) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (b) prestasi yang dicapainya, (c) pengembangan diri, (d) kemandirian dalam bertindak. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Mulyasa, E (2013), yaitu; (a) merencanakan proses belajar mengajar, (b) melaksanakan, (c) memimpin atau mengelola proses belajar mengajar, (d) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (e) menguasai bahan pelajaran. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SD Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang, hal ini dibuktikan dengan nilai correlation antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bernilai positif, dengan nilai r hitung sebesar 0,785 dengan Sig (2-tailed) yaitu $0,000 < 0,05$. Selanjutnya nilai R square sebesar $0,616 = 61,6\%$, dimana hal ini dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel X terhadap Y adalah

²² Yayan Alpian, Sri Wulan Anggraeni, Haerudin dan Yuly Nopianthie, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya*, Caruban: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, Vol. 5 No. 1, 2022.

sebesar 61,2% dan besaran pengaruh lain di luar motivasi kerja guru yang mempengaruhi kinerja Guru SD Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang adalah sebesar 38,4%. Selanjutnya diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $14,663 > t$ tabel (1,978). Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang dinyatakan diterima.²³

Kedelapan, jurnal ilmiah Masrukah pada tahun 2022 berjudul Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Menjelaskan tentang pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru SD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 90 orang guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel motivasi kerja dan kinerja. Indikator motivasi kerja menggunakan pendapat Uno, H B (2010), yaitu; (a) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (b) prestasi yang dicapainya, (c) pengembangan diri, (d) kemandirian dalam bertindak. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) mengevaluasi hasil belajar. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 0,805. Sumbangan efektif motivasi kerja sebesar 0,512

²³ Rahadian Permana Jati, Ngurah Ayu Nyoman Murniati dan Ghufroon Abdullah, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jurnal Prakasa Paedagogia*, Vol. 5 No. 2, 2022.

dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang hasilnya terbukti ada hubungan linier antara motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata (Mean) motivasi kerja mencapai 80,33 dengan standar deviasi 1,842 yang termasuk kualifikasi tinggi. Harapan ke depan pemerintah Kabupaten Lamongan lebih serius memperhatikan faktor motivasi. Upaya peningkatan kinerja guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan.²⁴

Kesembilan, jurnal Ilmiah Tolan Y. E., *et al* pada tahun 2023 berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur. Menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 48 orang guru sekolah dasar di gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel motivasi kerja dan kinerja. Indikator motivasi kerja menggunakan pendapat Uno, H B (2010), yaitu; (a) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (b) prestasi yang dicapainya, (c) pengembangan diri, (d) kemandirian dalam bertindak. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c)

²⁴ Masrukah, *Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan*, *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 7 No.2, 2022.

mengevaluasi hasil belajar. Adapun hasil penelitian ini disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Dalam pembahasan hasil penelitian yang telah diuji antara motivasi kerja dan kinerja guru memiliki pengaruh yang positif, hal tersebut dibuktikan dalam perhitungan analisis regresi sederhana dengan koefisien determinasi (r) 0,516% dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar Gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur sebesar 51,60% dan sisanya 48,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.²⁵

Kesepuluh, jurnal ilmiah Pujiyanto, *et al.* pada tahun 2020 berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. Menjelaskan tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 orang guru sekolah dasar negeri air salek. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel lingkungan kerja dan kinerja. Indikator lingkungan kerja menggunakan pendapat Sedarmayanti (2017), yaitu; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) mengevaluasi hasil belajar. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar

²⁵ Yosefina Emi Tolan, Maria Finsensia Ansel dan Chatarina Novianti, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur; Jurnal Bina Gogik*, Vol. 10 No. 1, 2023.

Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin, dan (3) supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin.²⁶

Kesebelas, jurnal ilmiah Nugraha A. P. pada tahun 2020 berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. Menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 60 orang guru. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel kinerja. Indikator yang digunakan menurut pendapat Yamin dan Maisah (2010), yaitu; (a) personal/individu, (b) kepemimpinan, (c) tim, (d) sistem, (d) kontekstual. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, melalui uji beda Kruskall Wallis diperoleh hasil sig 0,211 ($p > 0,050$). (2) Tidak ada pengaruh antar kompetensi terhadap kinerja guru, melalui uji Kruskall Wallis diperoleh hasil sig 0,535 ($p > 0,050$).²⁷

Keduabelas, jurnal ilmiah Ningtyas M. E. dan Sugiarto A. pada tahun 2022 berjudul Pengaruh *Technostress*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. Menjelaskan tentang pengaruh

²⁶ Pujiyanto, Yasir Arafat dan Andi Arif Setiawan, *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek*, *Journal of Education Research*, Vol. 1 No.2, 2020.

²⁷ Andika Pramana Nugraha, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Psikoborneo*, Vol. 8 No. 2, 2020.

technostress, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 145 orang guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel motivasi kerja dan kinerja. Indikator motivasi kerja menggunakan pendapat Uno, H B (2010), yaitu; (a) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (b) prestasi yang dicapainya, (c) pengembangan diri, (d) kemandirian dalam bertindak. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) mengevaluasi hasil belajar. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel *technostress* mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (2) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (3) secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara variabel *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang.²⁸

Ketigabelas, jurnal ilmiah Feliks Dabur, Laurensius Dihe Sanga dan Florentius Padma Surya pada tahun 2023 berjudul Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Menjelaskan tentang pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap

²⁸ Meyla Eka Ningtyas dan Agus Sugiarto, *Pengaruh Technostress, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19*, JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, Vol. 5 No. 2, 2022.

kinerja guru SD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 49 orang guru. Perbedaan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pada variabel motivasi kerja dan kinerja. Indikator motivasi kerja menggunakan pendapat Uno, H B (2010), yaitu; (a) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (b) prestasi yang dicapainya, (c) pengembangan diri, (d) kemandirian dalam bertindak. Sedangkan indikator kinerja menggunakan pendapat Supardi (2014), yaitu; (a) merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) mengevaluasi hasil belajar. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,581 > 0,05$ dan nilai *thitung* $2,555 > ttabel$ 1.677. (2) Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,144 > 0,05$ dan nilai *thitung* $2,486 > ttabel$ 1.677. (3) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,903 > 0,05$ dan nilai *thitung* $2,223 > ttabel$ 1,677. (4) Variabel Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai *Fhitung* $3,348 > Ftabel$ 2,790 dengan nilai signifikansi $0,127 > 0.05$.²⁹

²⁹ Feliks Dabur, Laurensius Dihe Sanga dan Florentius Padma Surya, *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center, TRACTARE: Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 6 No. 1, 2023.

Tabel 1.6

Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Henny Yulia (2021)	Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 72 orang.	- Indikator penelitian yang digunakan pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2.	Kartiniingsih dan Mukhlissudin (2022)	Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri Aceh	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu supervisi akademik - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 28 orang	- Tidak menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel supervisi akademik	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
3.	Asra Mijrajullaili (2022)	Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja Dan	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu supervisi	- Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja - Indikator penelitian yang	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan

		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat	akademik dan motivasi kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 75 orang	digunakan pada variabel supervisi akademik dan motivasi kerja	yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
4.	Teddy Manueke, Joulanda A.M Rawis, Mozes Markus Wullur dan Viktory N.J. Rotty (2021)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu supervisi - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 78 orang	- Tidak menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel supervisi dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
5.	Novebri dan Nadroh Lubis (2022)	Pengaruh Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu supervisi - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 59 orang	- Tidak menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel supervisi dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

6.	Yayan Alpian, Sri Wulan Anggraeni, Haerudin dan Yuly Nopianthie (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu motivasi - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 63 orang	- Tidak menggunakan variabel supervisi akademik dan lingkungan kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel motivasi dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
7.	Rahadian Permana Jati, Ngurah Ayu Nyoman Murniati dan Ghufroon Abdullah (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu motivasi kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 136 orang	- Tidak menggunakan variabel supervisi akademik dan lingkungan kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel motivasi dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
8.	Masrukah (2022)	Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu motivasi kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 90 orang	- Tidak menggunakan variabel supervisi akademik dan lingkungan kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel motivasi dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja

					dan lingkungan kerja.
9.	Yosefina Emi Tolan, Maria Finsensia Ansel dan Chatarina Novianti (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu motivasi kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 48 orang	- Tidak menggunakan variabel supervisi akademik dan lingkungan kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel motivasi dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
10.	Pujianto, Yasir Arafat dan Andi Arif Setiawan (2020)	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu supervisi akademik dan lingkungan kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang	- Tidak menggunakan variabel motivasi kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
11.	Andika Pramana Nugraha (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu lingkungan kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden	- Tidak menggunakan variabel supervisi akademik dan motivasi kerja - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi

			sebanyak 60 orang		akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
12.	Meyla Eka Ningtyas dan Agus Sugiarto (2022)	Pengaruh <i>Technostress</i> , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 145 orang	- Tidak menggunakan variabel supervisi akademik - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
13.	Feliks Dabur, Laurensius Dihe Sanga dan Florentius Padma Surya (2023)	Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center	- Sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel X yaitu motivasi dan lingkungan kerja - Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 49 orang	- Tidak menggunakan variabel supervisi akademik - Indikator penelitian yang digunakan pada variabel motivasi dan kinerja	Penelitian ini memiliki fokus untuk mengukur kinerja guru MI dan SD binaan PC LP. Ma'arif Kota Pasuruan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu; supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Sumber: Data di olah peneliti, 2024

F. Definisi Istilah

Judul penelitian ini agar mudah dipahami oleh pembaca, penulis akan memaparkan konsep inti yang menjadi dasar pemikiran penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan bentuk pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik dengan cara memotivasi, membimbing, membina, dan memberikan arahan kepada individu terkait dalam konteks kegiatan akademik.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk bertindak dalam melaksanakan tugas atau aktivitas, dengan tujuan mencapai target baik dari segi organisasi maupun individu.”

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana seseorang bekerja di lingkungan yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugas kerjanya.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi yang telah diperoleh oleh individu di dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu, sesuai dengan jenis pekerjaannya dan dalam batas waktu yang telah ditetapkan, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.