NAZZAMA JOURNAL OF MANAGEMENT EDUCATION
VOLUME 6, NOMOR 1, APRIL-SEPTEMBER 2026
e-ISSN : 2809-5979, p-ISSN : 2809-5987

# PENGARUH SUPERVISI KLINIS DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU

**MUH. YUSRAN*[1], MARDHIAH[2], ANDI IKA PRASASTI ABRAR[3]**
[1,2,3]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia
*Corresponding Email: yusranm172@gmail.com

***Abstract: The Influence of Clinical Supervision and Work Motivation on Teacher Performance***
*This study aims to analyze the influence of clinical supervision and teacher work motivation on teacher performance in private Islamic senior high schools (Madrasah Aliyah Swasta) throughout Somba Opu District, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an ex post facto design. The participants consisted of teachers from five private Islamic senior high schools, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through closed-ended questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that clinical supervision has a positive and statistically significant effect on teacher performance. Work motivation also has a positive and statistically significant effect on teacher performance. Simultaneously, clinical supervision and work motivation have a statistically significant effect on teacher performance, with a significance level of p < 0.001. The coefficient of determination of 38.1% indicates that the two variables explain 38.1% of the variance in teacher performance, while the remaining 61.9% is attributable to other factors outside the research model. These findings suggest that improving teacher performance requires synergy between professional development through clinical supervision and the enhancement of work motivation. Therefore, school principals should implement supervision in a planned, collaborative, and continuous manner, while fostering a supportive work environment, recognizing teachers' achievements, and providing opportunities for professional development. These efforts are expected to improve the quality of teaching and strengthen teachers' professionalism in private Islamic senior high schools.*

***Keywords:*** *Educational Supervision, Clinical Supervision, Work Motivation, Teacher Performance*

**Abstrak: Pengaruh Supervisi Klinis dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi klinis dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Penelitian melibatkan guru pada lima Madrasah Aliyah Swasta dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui angket tertutup menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan bantuan program SPSS untuk uji statistik melalui regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi klinis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, supervisi klinis dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi p < 0,001. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,1% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 38,1%

variasi kinerja guru, sedangkan 61,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan sinergi antara pembinaan profesional melalui supervisi klinis dan penguatan motivasi kerja. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu melaksanakan supervisi secara terencana, kolaboratif, dan berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas pencapaian guru, dan membuka kesempatan pengembangan kompetensi. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran dan profesionalisme guru di lingkungan Madrasah Aliyah Swasta.

**Kata Kunci:** Supervisi Pendidikan, Supervisi Klinis, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan mampu menghadapi perubahan sosial, ilmu pengetahuan, serta teknologi. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas proses pembelajaran dan kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola sumber dayanya secara efektif. Dalam konteks tersebut, guru menempati posisi penting karena berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan memerlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya supervisi profesional dan motivasi kerja. Urgensi tersebut sejalan dengan tujuan pendidikan nasional untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab (Republik Indonesia, 2003).

Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif pendidikan Islam berkaitan erat dengan optimalisasi potensi intelektual, spiritual, dan sosial yang dianugerahkan Allah Swt. Hal ini sebagaimana dalam QS. An-Nahl/16:78.

وَاللّٰهُ اَخْرَجَكُمْ مِّنْۢ بُطُوْنِ اُمَّهٰتِكُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ شَيْـًٔاۙ وَّجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْاَبْصَارَ وَالْاَفْـِٕدَةَۙ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُوْنَ

Terjemahnya:

> Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani agar kamu bersyukur (Kementerian Agama RI, 2019).

QS. An-Nahl ayat 78 menjelaskan bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu, kemudian dibekali pendengaran, penglihatan, dan hati nurani sebagai sarana memperoleh pengetahuan. Shihab (2012) dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa potensi tersebut menjadi dasar bagi manusia untuk

memahami kehidupan dan mengembangkan pengetahuannya. Pemaknaan ini menempatkan pendidikan bukan sekadar sebagai proses transfer ilmu, melainkan juga sebagai upaya membentuk karakter, mengembangkan kemampuan berpikir, dan menumbuhkan tanggung jawab moral.

Kebutuhan peningkatan mutu pendidikan memiliki relevansi khusus dalam penyelenggaraan madrasah sebagai lembaga pendidikan formal berciri khas Islam yang mengintegrasikan pengetahuan umum dengan pendidikan keagamaan. Fauzan & Amiruddin (2015) menjelaskan bahwa perkembangan madrasah di Indonesia memiliki dinamika historis yang berkaitan dengan pengakuan dan integrasi pendidikan Islam dalam sistem pendidikan nasional. Madrasah tidak hanya bertanggung jawab menyelenggarakan pendidikan formal, tetapi juga mempertahankan identitas keislaman di tengah perubahan masyarakat (Daulay, 2017). Kondisi tersebut menuntut guru madrasah memiliki kompetensi yang memadai untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan pengetahuan umum serta menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik.

Kinerja guru menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa tugas guru mencakup mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Republik Indonesia, 2005). Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Mudlofir (2017) menekankan pentingnya desain pembelajaran yang mempertimbangkan karakteristik peserta didik, materi, dan strategi pembelajaran, sedangkan Kartilawati & Warohmah (2014) menyoroti pentingnya profesionalisme guru dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan demikian, kinerja guru tidak cukup dinilai dari pemenuhan kewajiban administratif, tetapi juga perlu tercermin dalam kualitas pembelajaran dan upaya pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Pelaksanaan tugas profesional guru tidak selalu berlangsung optimal tanpa dukungan pengembangan kompetensi dan lingkungan kerja yang memadai. Guru dapat menghadapi berbagai kendala, seperti kesulitan mengelola kelas, memilih metode pembelajaran, memanfaatkan teknologi pendidikan, mengembangkan instrumen penilaian, dan menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja perlu diarahkan bukan hanya untuk mengidentifikasi kekurangan, tetapi juga untuk menemukan solusi dan memperkuat kemampuan profesional. Supervisi pendidikan merupakan salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Jika supervisi dilaksanakan dengan mengedepankan keadilan, komunikasi yang baik, dan penghargaan terhadap profesionalitas guru, proses tersebut berpotensi

menciptakan pengalaman pembinaan yang lebih konstruktif (Basri & Rahman, 2024; Sa'adah & Rahman, 2025). Lebih lanjut, Suhardan (2010) menjelaskan bahwa supervisi profesional berorientasi pada pemberian layanan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Salah satu pendekatan yang relevan adalah supervisi klinis, yaitu proses pembinaan profesional yang dilakukan secara sistematis melalui identifikasi masalah pembelajaran, pengamatan praktik mengajar, pemberian umpan balik, dan perencanaan perbaikan. Dalam pendekatan ini, guru tidak semata-mata ditempatkan sebagai objek penilaian, tetapi sebagai mitra profesional yang terlibat aktif dalam mengenali kelemahan dan merumuskan solusi. Fransiska & Sari (2026) mengemukakan bahwa supervisi akademik yang terstruktur melalui konferensi awal, observasi kelas, dan konferensi setelah observasi dapat mendukung pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru, meskipun kesinambungan tindak lanjut tetap menjadi tantangan.

Supervisor perlu mengidentifikasi kebutuhan guru, mengamati proses pembelajaran, dan menyepakati langkah tindak lanjut yang realistis. Pendekatan demikian memungkinkan supervisi berfungsi bukan hanya sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai proses pembinaan profesional yang mendukung refleksi dan perbaikan pembelajaran. Di samping supervisi klinis, motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memahami kinerja guru. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, motivasi dapat tercermin dalam kesungguhan mempersiapkan pembelajaran, kedisiplinan menjalankan tanggung jawab, kemauan mengembangkan kompetensi, dan ketekunan menghadapi kendala pembelajaran. Forson *et al.* (2021) menunjukkan relevansi motivasi dalam memahami kinerja tenaga pendidik. Meskipun demikian, kinerja aktual guru juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi, beban kerja, fasilitas, dan kondisi organisasi sehingga motivasi tidak dapat diposisikan sebagai satu-satunya faktor penentu.

Motivasi kerja guru berkaitan pula dengan dukungan organisasi, pengakuan terhadap hasil kerja, kesempatan pengembangan profesional, dan kondisi lingkungan kerja. Dalam hubungan ini, supervisi klinis dapat menjadi salah satu bentuk dukungan profesional yang membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan praktik pembelajarannya sekaligus memperoleh arahan untuk melakukan perbaikan. Penelitian Nadrah (2023) relevan untuk menjelaskan pentingnya mempertimbangkan faktor supervisi dan motivasi dalam konteks pendidikan. Penelitian Zamzami & Wahyudin (2026) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan memediasi sebagian hubungan kepemimpinan dengan kinerja, sedangkan supervisi berbasis *coaching*

menunjukkan pengaruh langsung positif tetapi tidak memoderasi hubungan kepemimpinan dan kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara supervisi, motivasi, dan kinerja perlu dianalisis dengan memperhatikan konteks serta karakteristik masing-masing lembaga pendidikan.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas supervisi akademik, motivasi, dan kinerja guru, masih diperlukan kajian yang secara khusus menganalisis pengaruh supervisi klinis dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Somba Opu. Berdasarkan observasi awal dan wawancara singkat, pelaksanaan supervisi di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Somba Opu terindikasi belum optimal dari segi frekuensi maupun kedalaman pembinaan. Sebagian guru dilaporkan belum memperoleh umpan balik konstruktif yang memadai setelah pembelajaran. Selain itu, terdapat indikasi persoalan motivasi kerja yang berkaitan dengan keterbatasan penghargaan, tingginya beban persiapan pembelajaran dan administrasi, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya kolaborasi antarguru. Temuan tersebut masih bersifat awal dan memerlukan pengujian empiris, sehingga belum dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat maupun besarnya pengaruh antarvariabel.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh supervisi klinis dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Somba Opu, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru pada lembaga pendidikan berciri khas Islam. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi kepala madrasah dan pengawas dalam merancang supervisi klinis yang lebih terencana, partisipatif, dan berorientasi pada tindak lanjut, sekaligus mengembangkan strategi peningkatan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai hubungan supervisi klinis, motivasi kerja, dan kinerja guru serta menyediakan dasar pertimbangan bagi perbaikan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan madrasah secara berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*, yaitu penelitian yang mengkaji hubungan antarvariabel berdasarkan kondisi atau peristiwa yang telah terjadi tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel bebas (Saat & Mania, 2019). Penelitian dilaksanakan pada lima Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Somba Opu, yaitu MA Swasta Madani Alauddin Pao-Pao, MA Swasta Syekh Yusuf, MA Swasta Aisyiyah Sungguminasa, MA Swasta Ar-Rahman Ar-Rahim, dan MA Swasta Ash-Shalihin. Populasi penelitian

mencakup seluruh guru pada kelima madrasah tersebut. Berdasarkan data administrasi tahun 2025, jumlah populasi sebanyak 80 guru. Seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 80 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel supervisi klinis, motivasi kerja guru, dan kinerja guru. Instrumen menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, dengan pemberian skor positif dan negatif sesuai arah pernyataan. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi antara skor butir dan skor total serta diuji reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2021).

Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, melalui analisis statistik inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru, sedangkan pengaruh simultan kedua variabel bebas diuji menggunakan uji F. Koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh supervisi klinis dan motivasi kerja secara bersama-sama. Pengambilan keputusan statistik menggunakan taraf signifikansi 5%. Penggunaan analisis tersebut diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh supervisi klinis dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh supervisi klinis dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Somba Opu. Analisis regresi linear dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS**.** Hasil analisis regresi tersebut dapat disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.560 | 6.498 | | 2.703 | 0.008 |
| | Supervisi Klinis | 0.311 | 0.104 | 0.363 | 2.993 | 0.004 |
| | Motivasi Kerja Guru | 0.244 | 0.095 | 0.311 | 2.561 | 0.012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji analisis regresi berganda dalam Tabel 1 tersebut, diperoleh persamaan yakni: $\hat{Y} = 17.560 + 0.311X_1 + 0.244X_2$. Jika supervisi klinis dan motivasi kerja guru bernilai nol, kinerja guru diprediksi tetap pada konstanta 17.560. Ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pengelolaan yang baik dalam supervisi klinis dan motivasi kerja, masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru. Setiap peningkatan 1 nilai dalam supervisi klinis akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.311, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0.004) < 0.05. Hal tersebut menjawab membuktikan bahwa supervisi klinis berpengaruh terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan 1 nilai dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.245, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0.012) < 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Supervisi klinis (Beta = 0.363) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan motivasi kerja guru (Beta = 0.311) terhadap kinerja guru. Dalam model ini, faktor supervisi klinis lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan motivasi kerja guru.

Uji ANOVA dilakukan untuk mengetahui signifikansi model regresi yang digunakan secara keseluruhan. Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam uji ANOVA, nilai yang diperhatikan adalah nilai $F_{hitung}$ dan nilai signifikansi (*p-value*). Model dianggap signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (α = 5%), yang berarti variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 2. Hasil Uji ANOVA**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 4838.766 | 2 | 2419.383 | 23.716 | .000[b] |
| | Residual | 7855.184 | 77 | 102.015 | | |
| | Total | 12693.950 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Supervisi Klinis

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa diperoleh nilai $F_{hitung}$ = 23.708, nilai signifikansi sebesar = 0.000. Karena nilai signifikansi yang diperoleh 0.000< 0.05, model regresi ini secara keseluruhan signifikan, sehingga variabel supervisi klinis dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kombinasi dari supervisi klinis dan motivasi kerja guru benar-

benar berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya, besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuji melalui Koefisien Determinasi ($R^2$). Namun, dalam regresi berganda, penggunaan Adjusted $R^2$ lebih dianjurkan dibandingkan $R^2$ biasa. Adjusted $R^2$ memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .617[a] | 0.381 | 0.365 | 10.100 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Supervisi Klinis | | | | |

Analisis dalam Model Summary menunjukkan bahwa nilai R = 0.617 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (supervisi klinis dan motivasi kerja guru) terhadap kinerja guru. Sementara itu, nilai *R Square* ($R^2$) sebesar 0.381 menunjukkan bahwa 38.1% variasi dalam kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu dipengaruhi oleh variabel supervisi klinis dan motivasi kerja guru, sedangkan sisanya 61.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.365 sedikit lebih kecil dari $R^2$, yang berarti model ini cukup stabil dalam menjelaskan hubungan antara variabel.

**Pengaruh Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu**

Hasil penelitian membuktikan bahwa supervisi klinis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu. Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa pembinaan profesional yang dilakukan melalui proses supervisi klinis berkaitan dengan peningkatan kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Supervisi klinis dapat membantu guru mengenali aspek pembelajaran yang perlu diperbaiki, mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar, hingga evaluasi hasil belajar. Dengan demikian, supervisi tidak semestinya dipahami sebatas kegiatan pemeriksaan administratif, tetapi sebagai proses pendampingan yang memungkinkan guru memperoleh masukan spesifik mengenai praktik pembelajaran yang dilaksanakannya. Hal ini sebagaimana ditekankan Khatimah *et al.* (2023) bahwa pentingnya peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi berdasarkan informasi serta fakta yang valid.

Hasil penelitian ini memiliki relevansi dengan kajian Suryani (2023) mengenai peningkatan motivasi kerja guru melalui supervisi klinis. Kajian tersebut menempatkan supervisi klinis sebagai salah satu mekanisme pembinaan yang dapat mendukung perbaikan sikap dan pelaksanaan tugas guru. Meskipun konteks lembaga dan variabel hasil yang dikaji tidak sepenuhnya sama, penelitian tersebut memberikan landasan pembanding bahwa supervisi klinis berpotensi berkontribusi terhadap aspek profesional maupun motivasional guru. Dukungan empiris lain dapat ditemukan dalam penelitian Amrullah *et al.* (2026) yang membahas hubungan supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Relevansi penelitian tersebut terletak pada kesamaan konteks madrasah swasta dan perhatian terhadap peran pembinaan profesional dalam kinerja guru. Namun, supervisi akademik dan supervisi klinis tidak sepenuhnya identik. Supervisi klinis lebih menekankan observasi pembelajaran secara terarah, analisis bersama, dan tindak lanjut perbaikan individual. Oleh sebab itu, temuan penelitian ini memberikan sudut pandang yang lebih spesifik tentang pentingnya kualitas proses supervisi, bukan hanya keberadaan program supervisi secara umum.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penelaahan supervisi klinis secara khusus dalam konteks Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu. Fokus ini memperluas pembahasan supervisi yang selama ini sering ditempatkan dalam kerangka supervisi akademik secara umum. Dalam konteks penelitian ini, supervisi klinis diposisikan sebagai proses pembinaan berbasis observasi, refleksi, dan tindak lanjut yang diarahkan pada perbaikan praktik pembelajaran. Meski demikian, klaim kebaruan tersebut sebaiknya dipahami sebagai kebaruan kontekstual dan fokus analisis, bukan pernyataan bahwa belum pernah ada penelitian supervisi klinis sebelumnya. Untuk membuktikan kebaruan secara lebih kuat, diperlukan penelusuran sistematis terhadap penelitian terdahulu dengan konteks, variabel, dan metode yang sebanding. Dengan demikian, Temuan ini menegaskan pentingnya supervisi yang dilaksanakan melalui observasi pembelajaran, umpan balik konstruktif, refleksi profesional, dan tindak lanjut perbaikan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja guru.

### Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu. Nilai signifikansi sebesar 0,012, yang lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05, memberikan bukti statistik bahwa motivasi kerja berkaitan dengan variasi kinerja guru dalam penelitian ini. Koefisien beta sebesar 0,311 juga menunjukkan arah

hubungan yang positif. Artinya, semakin baik motivasi kerja guru, semakin besar kecenderungan guru untuk memperlihatkan kinerja yang lebih baik, dengan tetap memperhatikan variabel lain yang terdapat dalam model penelitian. Secara substantif, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan intensitas, ketekunan, dan konsistensi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam pelaksanaan tugas pendidikan, dorongan tersebut dapat tercermin pada kesungguhan mempersiapkan pembelajaran, kedisiplinan menjalankan tanggung jawab, kesediaan mengembangkan kompetensi, dan ketekunan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Guru yang memiliki motivasi kuat cenderung tidak hanya menyelesaikan kewajiban administratif, tetapi juga berupaya meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Meskipun demikian, motivasi yang tinggi perlu didukung oleh kompetensi, sarana kerja, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan madrasah agar dapat diwujudkan menjadi kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Kurniawati (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesamaan arah temuan memperkuat argumen bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang relevan untuk menjelaskan kinerja guru pada jenjang madrasah aliyah. Lebih lanjut, penelitian Razak *et al.* (2023) mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di pondok pesantren. Penelitian dengan 32 responden tersebut melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kontribusi yang dilaporkan sebesar 56,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa peran motivasi juga ditemukan pada konteks madrasah yang berada di lingkungan pesantren. Selain itu, penelitian Arianti *et al.* (2025) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, meskipun penelitian tersebut turut mempertimbangkan kompetensi dan beban kerja. Kedua penelitian ini memperluas dukungan empiris terhadap hasil penelitian di Somba Opu, sekaligus menunjukkan bahwa kinerja guru perlu dipahami dengan mempertimbangkan faktor personal dan faktor organisasional.

Hasil penelitian Amrullah *et al.* (2026) memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak berhubungan signifikan secara parsial dengan kinerja guru. Perbedaan ini penting karena menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan kinerja tidak selalu muncul dengan kekuatan yang sama pada setiap lingkungan pendidikan. Perbedaan karakteristik responden, kondisi kerja, instrumen pengukuran, dan variabel lain dalam model dapat menjadi kemungkinan penjelas, tetapi faktor-faktor tersebut perlu diuji lebih lanjut dan tidak dapat dipastikan hanya berdasarkan perbedaan hasil kedua penelitian. Dengan demikian, temuan di Somba Opu memberikan bukti kontekstual bahwa motivasi kerja merupakan prediktor signifikan dalam model yang digunakan, bukan bukti bahwa pengaruhnya selalu signifikan pada semua

madrasah. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan motivasi perlu menjadi bagian dari strategi peningkatan kinerja guru, disertai dukungan lingkungan kerja, pengakuan profesional, dan kesempatan pengembangan kompetensi.

**Pengaruh Supervisi Klinis dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu**

Hasil uji simultan membuktikan bahwa supervisi klinis dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu. Hasil uji ANOVA dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang < 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa model yang memasukkan supervisi klinis dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut relevan untuk menjelaskan kinerja guru ketika dianalisis dalam satu model penelitian. Secara konseptual, hasil tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif organisasi yang memandang kinerja sebagai keluaran dari interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merepresentasikan dorongan internal yang memengaruhi kesungguhan, ketekunan, dan komitmen guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebaliknya, supervisi klinis merupakan mekanisme pembinaan dari lingkungan organisasi yang menyediakan arahan, umpan balik, dan kesempatan untuk memperbaiki praktik pembelajaran. Keduanya memiliki fungsi yang berbeda tetapi saling melengkapi: motivasi mendorong guru untuk bekerja lebih baik, sedangkan supervisi klinis membantu guru mengenali aspek pekerjaan yang perlu ditingkatkan dan menentukan langkah perbaikannya.

Hubungan kedua faktor tersebut dapat dipahami melalui kerangka konseptual bahwa dorongan internal akan lebih mudah diwujudkan menjadi perilaku kerja profesional apabila didukung oleh pembinaan yang tepat. Guru yang memiliki motivasi tinggi, misalnya, dapat memperoleh manfaat lebih besar dari supervisi yang memberikan umpan balik konkret dan kesempatan refleksi. Sebaliknya, supervisi yang terstruktur dapat membantu guru mengarahkan semangat kerja pada perbaikan pembelajaran yang terukur. Akan tetapi, penelitian ini menguji pengaruh kedua variabel secara simultan melalui model statistik; penelitian ini belum dengan sendirinya membuktikan adanya interaksi atau efek sinergis secara statistik antara supervisi klinis dan motivasi kerja. Pembuktian efek interaksi memerlukan pengujian tambahan dengan memasukkan variabel interaksi ke dalam model.

Temuan ini memiliki keterkaitan dengan penelitian Kurniawati (2023) yang menganalisis kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menemukan bahwa

ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun variabel supervisi klinis dalam penelitian ini berbeda dari kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam penelitian Kurniawati, kedua penelitian sama-sama menempatkan motivasi sebagai bagian dari model yang menjelaskan kinerja guru. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa kinerja guru perlu dianalisis dengan mempertimbangkan lebih dari satu faktor, baik yang berasal dari karakteristik individu maupun dari pengelolaan organisasi madrasah. Penelitian Razak *et al.* (2023) juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan tersebut mendukung relevansi pengujian beberapa faktor secara simultan dalam menjelaskan kinerja guru. Sementara itu, penelitian Amrullah *et al.* (2026) menunjukkan bahwa hasil pengujian parsial dapat berbeda dari satu variabel ke variabel lain. Perbedaan ini menjadi pengingat bahwa signifikansi pengaruh tidak dapat digeneralisasikan secara otomatis ke semua madrasah. Kondisi organisasi, karakteristik responden, dan variabel yang dimasukkan dalam model perlu dipertimbangkan ketika membandingkan hasil penelitian.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah nilai koefisien determinasi sebesar 38,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa supervisi klinis dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 38,1% variasi kinerja guru dalam model penelitian. Adapun 61,9% sisanya merupakan variasi yang belum dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Bagian yang belum terjelaskan itu tidak dapat langsung dianggap sebagai pengaruh faktor tertentu, tetapi dapat menjadi dasar untuk merumuskan penelitian lanjutan mengenai kemungkinan peran kompetensi pedagogik, kepemimpinan kepala madrasah, disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kesejahteraan, maupun iklim organisasi. Dengan demikian, meskipun supervisi klinis dan motivasi kerja merupakan faktor yang signifikan dalam model, keduanya belum mencakup seluruh faktor yang mungkin berkaitan dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini dari perspektif pengelolaan madrasah memberikan implikasi praktis bahwa program peningkatan kinerja guru sebaiknya tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan supervisi, tetapi juga memperhatikan kondisi yang mendukung motivasi kerja. Kepala madrasah dapat mengembangkan supervisi klinis melalui perencanaan bersama, observasi pembelajaran, dialog reflektif, dan tindak lanjut yang sesuai dengan kebutuhan guru. Pada saat yang sama, motivasi kerja dapat didukung melalui pengakuan terhadap prestasi, pemberian tanggung jawab secara proporsional, kesempatan mengikuti pengembangan profesional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Strategi tersebut merupakan rekomendasi yang diturunkan dari hasil penelitian; efektivitas masing-masing strategi tetap perlu dievaluasi melalui pelaksanaan program dan

pengukuran lanjutan. Hasil penelitian memberikan gambaran empiris tentang kontribusi supervisi klinis dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam konteks lokal yang diteliti. Meskipun demikian, besarnya koefisien determinasi memperlihatkan bahwa penjelasan mengenai kinerja guru masih terbuka untuk dikembangkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut relevan dalam upaya peningkatan kinerja guru, tetapi masih terdapat 61,9% variasi kinerja yang belum dijelaskan oleh model dan perlu dikaji melalui faktor-faktor lain.

## PENUTUP

Supervisi klinis dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta se-Kecamatan Somba Opu. Secara parsial, supervisi klinis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan pentingnya pembinaan profesional melalui observasi pembelajaran, pemberian umpan balik, refleksi, dan tindak lanjut perbaikan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, supervisi klinis dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan dorongan internal untuk melaksanakan tugas secara optimal, tetapi juga dengan dukungan pembinaan profesional yang diberikan oleh lingkungan madrasah.

Kepala madrasah perlu mengembangkan supervisi klinis yang terencana, kolaboratif, dan berkelanjutan, dengan menitikberatkan pada kebutuhan aktual guru serta perbaikan kualitas pembelajaran, bukan sekadar pemenuhan administrasi. Peningkatan motivasi kerja juga perlu dilakukan melalui pengakuan terhadap prestasi, pemberian tanggung jawab secara proporsional, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier. Bagi pengelola madrasah dan pemangku kebijakan pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam merancang program peningkatan kinerja guru yang mengintegrasikan pembinaan profesional dan penguatan motivasi kerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 38,1% menunjukkan perlunya mengkaji faktor lain, seperti kompetensi pedagogik, kepemimpinan kepala madrasah, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan iklim organisasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru pada madrasah swasta.

## DAFTAR PUSTAKA

Amrullah, A., Mohzana, M., & Badarudin, B. (2026). Hubungan antara Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, *6*(1), 580–591. https://doi.org/10.53299/jppi.v6i1.3889

Arianti, F., Reniati, R., & Hamsani, H. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 11–24. https://doi.org/10.61401/relevansi.v9i1.200

Basri, R., & Rahman, D. (2024). Implementasi Supervisi Pendidikan Sebagai Tindakan Moral. *Journal of Management Education*, *3*(2), 198–209. https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/46001/19612

Daulay, H. P. (2017). *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Fauzan, & Amiruddin. (2015). Eksistensi Madrasah sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal At-Tarbiyyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, *1*(2), 124–140. https://ejournal.unisai.ac.id/index.php/jiat/article/view/200

Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee Motivation and Job Performance: A Study of Basic School Teachers in Ghana. *Future Business Journal*, *7*(1), 1–12. https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6

Fransiska, Y., & Sari, M. N. (2026). Implementation of Academic Supervision in Developing Teacher Competence and Work Motivation to Improve Performance: A Case Study at SMA Negeri 7 Pekanbaru. *Journal of Educational Sciences*, *10*(7), 1–15. https://doi.org/10.31258/jes.10.7.p.1-15

Kartilawati, & Warohmah, M. (2014). Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Era Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, *19*(1), 143–168. https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/tadib/article/view/13/8

Kementerian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

Khatimah, N. H., Kurniasi, A. Z., Rahman, D., & Nursita, L. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Supervisi Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, *3*(1), 39–54. https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/40058

Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(1), 583–595. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395

Mudlofir, A. (2017). *Desain Pembelajaran Inovatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nadrah. (2023). The Effect of Academic Supervision to School Supervisors and Teacher Motivation on Teacher Performance. *International Journal of*

*Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, *4*(7), 2601–2612. https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.07.36

Razak, M. I., Ariswandy, D., & Arioen, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Walisongo Kabupaten Lampung Utara). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-III*, *3*(1), 53–56. https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2204/1617

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.

Sa'adah, M., & Rahman, D. (2025). Supervisi Pendidikan Berbasis Moral: Mendidik dengan Integritas. *Nazzama: Journal of Management Education*, *4*(2), 175–184. https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/51339

Saat, S., & Mania, S. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan bagi Peneliti Pemula*. Gowa: Pusaka Almaida.

Shihab, Q. (2012). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suhardan, D. (2010). *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu pengajaran di Era otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, L. (2023). Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Supervisi Klinis di SDN 12/X Pemusiran Pada Semester Ganjil Tahun Ajaran 2021/2022. *Journal on Education*, *5*(4), 12230–12238. https://mail.jonedu.org/index.php/joe/article/view/2187

Zamzami, M., & Wahyudin, A. (2026). Principal Leadership and Teacher Performance: Motivation and Coaching-Based Academic Supervision. *Educational Management*, *15*(1), 41–46. https://doi.org/10.15294/eduman.v15i1.41479