



## Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Melalui Supervisi di SD Amaliah

Gugun Gunadi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

Korespondensi: [gunadi@unida.ac.id](mailto:gunadi@unida.ac.id)

### ABSTRAK

Dalam penulisan ini yang menjadi masalah adalah rendahnya motivasi dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Sebagai upaya pemecahannya adalah melalui penerapan metode supervisi kelas. Guru dianggap meningkat motivasi dan kinerjanya, apabila semua guru dapat mencapai target pembelajaran. Metode yang digunakan adalah Deskriptif Analitik melalui Penelitian Tindakan sekolah, yaitu studi yang digunakan untuk mengumpulkan data, mendeskripsikan, mengolah, menganalisa, menyimpulkan dan menafsirkan data sehingga memperoleh gambaran yang sistematis. Supervisi dapat meningkatkan motivasi guru dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SD Amaliah Kabupaten Bogor. Dari hasil observasi dan tindakan serta dengan melakukan refleksi terhadap masalah yang diteliti menunjukkan bahwa metode supervisi telah dijalankan dengan baik dan rutin menyangkut administrasi sekolah dan administrasi kelas. Supervisi dilakukan 1 kali/bulan dengan cara mengumpulkan guru-guru dalam rapat dan melakukan tinjauan langsung ke kelas-kelas pada saat guru mengajar. Motivasi dan kinerja guru telah menunjukkan peningkatan yang dibuktikan dengan adanya tercapainya peningkatan hasil belajar mengajar hal ini akibat dari adanya keikutsertaan guru dalam seminar-seminar, out bond, dan workshop serta melanjutkan pendidikan (kuliah). Pelaksanaan supervisi jangan sampai diabaikan karena merupakan salah satu penting dalam manajemen kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan melalui peningkatan motivasi dan kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Motivasi, Supervisi Kelas, Sekolah Dasar

### ABSTRACT

*In this paper, the problem is low teacher motivation and performance in the teaching and learning process. One solution is through the implementation of classroom supervision methods. Teacher motivation and performance are considered to increase if all teachers can achieve learning targets. The method used is Descriptive Analytical through School Action Research, namely a study used to collect, describe, process, analyze, conclude, and interpret data to obtain a systematic picture. Supervision can improve teacher motivation and teacher performance in the teaching and learning process at Amaliah Elementary School, Bogor Regency. The results of observations and actions, as well as reflection on the problems studied, indicate that the supervision method has been implemented well and routinely regarding school and classroom administration. Supervision is carried out once a month by gathering teachers in meetings and conducting direct observations of classes while teachers are teaching. Teacher motivation and performance have shown improvement, as evidenced by the achievement of improved teaching and learning outcomes. This is due to teacher participation in seminars, outbound activities, and workshops, as well as continuing education (college). The implementation of supervision should not be neglected because it is a crucial part of the principal's management to achieve educational goals by improving teacher motivation and performance. **Keywords:** Teacher Performance, Motivation, Classroom Supervision, Elementary School*

Info Artikel:

Diterima: 17-10-2025

Direvisi: 17-12-2025

Revisi diterima: 30-12-2025

Rujukan: Gunadi, G. (2025). Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Melalui Supervisi di SD Amaliah . Jurnal Pengajaran Sekolah Dasar, 4(4), 949–960.

<https://doi.org/10.56855/jpsd.v4i4.1780>



## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan, aktivitasnya sangat tergantung pada manusia sebagai anggotanya. Manusia merupakan kunci untuk mencapai tujuan tersebut karena rencana anggaran peralatan yang modern pun tidak berarti apa-apa tanpa diarahkan oleh manusia (Sianturi, 2024). Dengan kata lain bahwa manusia merupakan unsur utama yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan dari suatu organisasi ditentukan oleh anggota-anggotanya yang merupakan unsur pelaksanaan dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi. Hal itu tidak terlepas dari keberadaan seorang pemimpin yaitu seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber-sumber yang ada dalam organisasi serta mampu mengerakkan anggota-anggotanya sesuai dengan keinginannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan cara-cara untuk mengerakkan orang-orang sehingga mereka mau bergerak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat menunjang terhadap kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, manusia memerlukan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang untuk mencapai tujuan organisasi. Karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung, manusia tidak dapat melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional perlu adanya manusia yang tangguh dan mampu melaksanakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, aparatur-aparatur pemerintah sebagai salah satu komponen pelaksana pembangunan dituntut untuk dapat menjadi subyek atau motor yang mampu melaksanakan pembangunan. Keberadaan aparatur negara yang berintikan pegawai negeri sipil merupakan pelaksana di dalam setiap kegiatan pembangunan sekaligus mempunyai kewajiban di dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional sebagaimana dirumuskan dalam UUD'45 yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Dalam era globalisasi saat ini, Indonesia menghadapi tantangan besar terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing secara kompetitif sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi memadai agar dapat beradaptasi dengan dinamika masyarakat modern

elalui pembinaan dan supervisi berkelanjutan (Gunadi & Sumarni, 2023). Salah satu implikasi dari kondisi tersebut adalah pentingnya peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Guru, sebagai bagian dari aparatur pemerintah, memiliki peran strategis dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan guna mencapai tujuan pembangunan nasional.

Menyadari peran vital tersebut, guru dituntut untuk memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi, kompetensi yang mumpuni, serta akuntabilitas dalam melaksanakan tugasnya (Darmadi, 2015; Octavia, 2020). Dengan demikian, guru dapat berkontribusi secara optimal dalam mendukung upaya pemerintah di bidang pendidikan. Dari perspektif pembangunan nasional, guru merupakan sumber daya manusia potensial yang harus dipersiapkan secara matang agar mampu memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan bangsa, khususnya dalam sektor pendidikan. Seorang guru idealnya memiliki idealisme yang kuat, wawasan yang luas, rasa tanggung jawab tinggi, serta tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kepribadian bangsa, semangat persatuan, dan gotong royong.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan berbasis kompetensi, guru harus mampu berperan aktif, baik secara individu maupun kolaboratif, dalam melakukan inovasi dan perubahan menuju proses pembelajaran yang lebih bermakna dan berkualitas. Secara sederhana, guru dapat diartikan sebagai “seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik”. Dalam pandangan umum, guru adalah individu yang menjalankan fungsi pendidikan, baik di lembaga formal maupun nonformal.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.” Dengan demikian, guru memiliki tanggung jawab besar terhadap perkembangan intelektual dan kepribadian peserta didik, serta menjadi figur pemimpin yang patut diteladani. Jabatan guru tidak hanya mencakup tanggung jawab profesional, tetapi juga mengandung nilai-nilai kemanusiaan dan sosial, baik dalam tugas kedinasan maupun pengabdian masyarakat.

Selain itu, tanggung jawab juga merupakan aspek penting dalam kepemimpinan kepala sekolah. Tanpa rasa tanggung jawab yang kuat, seorang kepala sekolah tidak dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin yang efektif. Dalam praktiknya, tanggung jawab sering disalahartikan hanya sebagai keberanian untuk “memberi jawaban” atas suatu tindakan, tanpa mempertimbangkan nilai moral dan kebenarannya. Padahal, tanggung jawab sejatinya mengandung unsur norma sosial dan keilmuan, yang berarti bahwa tindakan yang dilakukan

harus baik, dapat diterima masyarakat, dan memiliki dasar kebenaran yang universal. Tanggung jawab juga mencerminkan keberanian untuk menghadapi risiko, hambatan, dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan yang diyakini benar dan bermanfaat.

Keberhasilan pelaksanaan misi pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor kunci, baik yang bersumber dari lingkungan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, identifikasi terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan perlu dilakukan agar misi pendidikan dapat diwujudkan secara optimal. Seorang guru harus memiliki pemahaman mendalam mengenai berbagai model pembelajaran sebelum menerapkannya dalam proses belajar mengajar. Pemahaman tersebut menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja guru, yang merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pelaksanaan supervisi pendidikan.

Supervisi merupakan fungsi utama dalam administrasi pendidikan yang bertujuan untuk memastikan kondisi dan syarat-syarat penting yang dapat menjamin tercapainya tujuan pendidikan (Purwanto, 2014). Menurut Handayaningrat (2021), supervisi adalah kegiatan penilaian dan perbaikan terhadap bawahan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana dan tidak menyimpang dari sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, Siagian (2023) menjelaskan bahwa supervisi merupakan proses pengawasan terhadap seluruh kegiatan organisasi agar pelaksanaannya sejalan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

## METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menganalisis, dan menafsirkan data secara sistematis guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti (Waruwu, 2023; Ramdhan, 2021). Dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan instrumen penelitian yang dirancang sesuai dengan tujuan kajian. pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi: dipergunakan untuk mengumpulkan data tentang supervisi yang dilaksanakan dalam proses belajar mengajar.
- b. Wawancara: untuk mendapatkan data tentang tingkat keberhasilan supervisi.

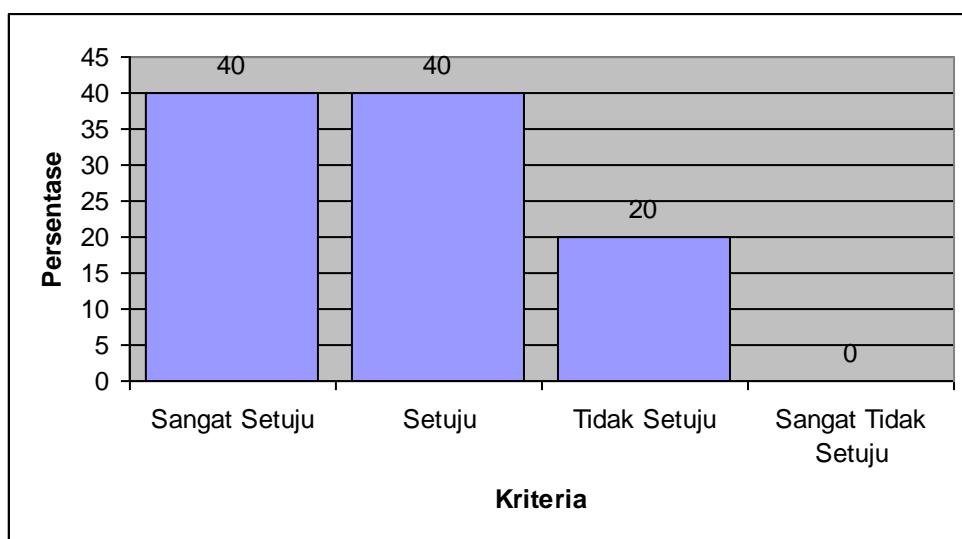
Pada tahap tindakan difokuskan (1) Melakukan wawancara dengan informant dan key informant dan (2) Mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa metode supervisi telah dijalankan dengan baik menyangkut administrasi guru, administrasi kelas dan penilaian belajar mengajar. Untuk lebih jelas tentang pelaksanaan supervisi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pelaksanaan Supervisi di SD Amaliah Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah mampu melaksanakan supervisi	√			
2	Kemampuan kepala sekolah dalam dalam melakukan supervisi dapat mendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan.		√		
3	Kepala sekolah mampu mengarahkan guru		√		
4	Kepala sekolah mengerti akan kedudukannya sebagai seorang pemimpin.			√	
5	Kepala sekolah menjalankan supervisi guru-guru sesuai dengan unsur-unsur kepemimpinan.			√	
6	Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memimpin.			√	
7	Proses komunikasi yang dilakukan kepala sekolah dengan guru dapat berjalan efektif.	√			
8	Kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru jika menemukan permasalahan pendidikan.		√		
9	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam melakukan supervisi			√	
10	Kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.	√			
Jumlah		4	4	2	0
Persentase		40%	40%	20%	0



Gambar 1. Grafik Persentase Supervisi

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa supervisi telah dilaksanakan dengan baik. Dalam observasi terdapat beberapa hal yang dapat penulis mengenai upaya meningkatkan metode supervisi di SD Amaliah Kabupaten Bogor. Pada observasi kali ini penulis memfokuskan diri pada:

1. Keadaan sekolah SD Amaliah Kabupaten Bogor secara fisik atau dengan kata lain tentang sarana dan prasarana sekolah terlihat adanya beberapa komponen yang perlu dilakukan upaya perbaikan, karena sekolah ini adalah sekolah negeri harus sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sarana dan Prasarana sekolah merupakan faktor yang sangat penting untuk kegiatan pembelajaran.
2. Keadaan lingkungan di SD Amaliah Kabupaten Bogor belum dapat dikatakan mendukung proses belajar mengajar karena berada di lingkungan pemukiman penduduk yang tingkat kepadatannya sudah mencapai titik jenuh dan berada dekat Jalan Desa yang merupakan jalur utama untuk transportasi warga sehingga menimbulkan kebisingan yang sedikit banyaknya mengganggu proses belajar mengajar.

Upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Amaliah Kabupaten Bogor dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan kompetensi mengajarnya dengan jalan mengikuti seminar, out bond, workshop dan diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan (kuliah) baik berupa proyek dari pemerintah maupun swadaya.

Motivasi dan kinerja guru bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Motivasi dan kinerja guru dapat dinilai dari apa yang dilakukan guru tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana guru dalam melakukan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini, kinerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari motivasi dan kinerja guru. Pelaksanaan pembinaan motivasi dan kinerja guru selain melalui program-program pendidikan juga dengan cara metode supervisi yang diberikan secara rutin oleh kepala sekolah menyangkut administrasi sekolah dan administrasi kelas.

Motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran juga dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kebijakan dan dukungan institusi sekolah, termasuk peran kepala sekolah sebagai pembina akademik (Aliyyah et al., 2023). Supervisi kepala sekolah tidak lagi dipandang semata sebagai aktivitas administratif, tetapi sebagai proses pengembangan profesional guru yang berorientasi pada pemberdayaan dan iklim sekolah yang humanistik (Gunadi, et.al. 2025). Secara umum, berbagai langkah dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui kegiatan supervisi. Upaya tersebut meliputi:

1. Peningkatan kemampuan profesional guru yang mencakup aspek intelektual, sikap, dan kinerja, terutama dalam hal penguasaan materi pelajaran yang diajarkan.
2. Pengembangan profesionalisme guru agar mampu mentransformasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya ke dalam praktik pembelajaran yang efektif.
3. Pemanfaatan waktu secara optimal untuk kegiatan profesional, dengan menekankan pada intensitas keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikannya.
4. Penyesuaian antara kompetensi dan bidang kerja (link and match), sehingga guru mampu melaksanakan proses pembelajaran secara tuntas dan berkualitas.
5. Peningkatan kesejahteraan guru agar mereka lebih termotivasi dalam mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan.

Selain itu, SD Amaliah Kabupaten Bogor juga menerapkan sejumlah langkah konkret untuk mendorong motivasi dan kinerja guru melalui supervisi, antara lain:

1. Menekankan pentingnya penguasaan materi pelajaran beserta konsep dasar keilmuannya.
2. Meningkatkan keterampilan guru dalam merancang dan mengelola program pembelajaran.
3. Menumbuhkan kesadaran guru akan pentingnya pengelolaan kelas yang efektif.

4. Mendorong guru untuk lebih optimal dalam menggunakan media serta sumber belajar.
5. Mengembangkan pemahaman guru terhadap landasan kependidikan.
6. Memperhatikan kemampuan guru dalam mengelola interaksi belajar mengajar di kelas.
7. Mendorong guru melakukan evaluasi terhadap prestasi belajar siswa secara berkesinambungan.
8. Mengenalkan peran serta manfaat bimbingan dan konseling bagi pengembangan siswa.
9. Memberikan pemahaman mengenai pentingnya administrasi sekolah yang tertib dan efisien.
10. Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya penerapan prinsip serta hasil penelitian pendidikan untuk peningkatan mutu pembelajaran.

Dengan penerapan berbagai langkah tersebut, supervisi diharapkan mampu menjadi sarana efektif dalam meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan kinerja guru di SD Amaliah Kabupaten Bogor. Secara umum upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui supervisi, yaitu:

- a. Meningkatkan kemampuan profesional guru yang terdiri dari kemampuan inteligensi, sikap, dan prestasinya dalam bekerja, yaitu kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran yang diajarkan.
- b. Meningkatkan profesional guru, yaitu guru diharapkan dapat mentransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya ke dalam proses pembelajaran.
- c. Memanfaatkan kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional yang menunjuk intensitas waktu yang dipergunakan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.
- d. Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya (*link and match*), yaitu guru yang mampu mendukung proses pembelajaran sampai tuntas dan benar.
- e. Kesejahteraan yang memadai yang dapat memelihara dan memacu peningkatan profesionalisasi seorang guru.

Adapun upaya lain yang dilakukan SD Amaliah Kabupaten Bogor untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui supervisi adalah dengan cara:

- a. Menekankan guru terhadap penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya.
- b. Meningkatkan kemampuan guru dalam pengelolaan program belajar mengajar.
- c. Memberikan pengertian kepada guru akan pentingnya pengelolaan kelas.

- d. Mengefektifkan penggunaan media dan sumber pembelajaran oleh guru dalam proses belajar mengajar.
- e. Meningkatkan kemampuan guru dalam penguasaan landasan-landasan kependidikan.
- f. Memperhatikan kemampuan guru dalam pengelolaan interaksi belajar mengajar.
- g. Melakukan penilaian prestasi siswa.
- h. Mengenalkan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Memberikan pemahaman akan penyelenggaraan administrasi sekolah.
- j. Memberikan pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.

Dengan adanya upaya-upaya di atas maka diharapkan supervisi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Amaliah Kabupaten Bogor, karena tugas guru secara umum ialah mendidik yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi ini harus dikembangkan secara seimbang. Guru merupakan orang tua kedua setelah orang tua sendiri, dimana dalam proses pembelajaran harus memiliki kompetensi mengajar yang baik.

Metode supervisi yang kepala sekolah lakukan di SD Amaliah Kabupaten Bogor dilakukan dengan cara-cara yang tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan kepala sekolah di sekolah lainnya, hanya lebih metode supervisi yang kepala sekolah lakukan lebih difokuskan pada peningkatan motivasi dan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Jadi dengan metode supervisi di SD Amaliah Kabupaten Bogor dilakukan dengan tujuan agar dapat mengukur seberapa jauh tujuan dan hasil pembelajaran yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Metode supervisi SD Amaliah Kabupaten Bogor dilakukan pada setiap tahap hal ini dilakukan dengan alasan agar mudah diadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Mungkin perbaikan-perbaikan yang harus dilakukan hanya bersifat sederhana, menyangkut masalah-masalah kecil yang jumlahnya tidak begitu banyak ataupun yang bersifat kompleks.

Telah diketahui bahwa salah satu sasaran pokok metode supervisi di SD Amaliah Kabupaten Bogor adalah merupakan manajemen dalam menjalankan kegiatan-kegiatan di sekolah yang berupaya untuk mencapai efisiensi yang semaksimal-maksimalnya dan dapat dijadikan sebagai tolok ukur perbandingan antara input dengan output yang telah dicapai dalam proses pembelajaran. Dengan dilakukannya metode supervisi, maka penulis berharap akan terjadi adanya perbaikan motivasi dan kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien, selain itu dapat menjadi sarana pendorong bagi guru

untuk lebih meningkatkan kompetensi mengajarnya yang berupa kemampuan profesional, kemampuan personal dan kemampuan sosialnya.

Menyadari betapa pentingnya kedudukan metode supervisi dalam proses pendidikan dan pengajaran, maka kepala sekolah dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan manajemennya yang salah satunya adalah menyangkut kemampuan metode supervisi/pengawasan dengan harapan dapat mencapai tujuan pendidikan khususnya motivasi dan kinerja guru dan peningkatan kemampuan peserta didik dalam 3 (tiga) bidang yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Dengan adanya metode supervisi maka guru akan memiliki anggapan bahwa kepala sekolah yang memberikan metode supervisi terhadap guru dapat dikatakan memadai untuk dijadikan sebagai sumber motivasi, sehingga diharapkan dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan, maka temuan penelitian di lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan metode supervisi SD Amaliah Kabupaten Bogor masih perlu untuk lebih meningkatkan pelaksanaannya dimana selama ini hanya dilakukan sebanyak 1 kali/bulan.
2. Di samping hal tersebut terdapat juga adanya peningkatan motivasi dan kinerja guru.
3. Dalam peningkatan motivasi dan kinerja guru rata-rata hanya diberikan penjelasan-penjelasan saja tentang pentingnya kinerja tetapi tidak diberikan contoh bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam mengajar.
4. Guru cenderung terlalu merasa puas dengan kemampuan yang selama ini dimiliki sehingga terdapat sebagian guru yang tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuannya.
5. Kepala sekolah hanya melakukan metode supervisi menyangkut administrasi kelas dan administrasi sekolah saja, tetapi belum melakukan metode supervisi secara maksimal terhadap kemampuan profesional, kemampuan personal dan kemampuan sosial guru.
6. Guru masih terlalu banyak memberikan teori daripada praktek dalam setiap kegiatan belajar mengajar sehingga menghambat dalam peningkatan motivasi dan kinerja guru.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Supervisi dapat meningkatkan motivasi guru dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SD Amaliah Kabupaten Bogor.
2. Dari hasil observasi dan tindakan serta dengan melakukan refleksi terhadap masalah yang diteliti menunjukkan bahwa metode supervisi telah dijalankan dengan baik dan rutin menyangkut administrasi sekolah dan administrasi kelas. Metode supervisi dilakukan 1 kali/bulan dengan cara mengumpulkan guru-guru dalam rapat dan melakukan tinjauan langsung ke kelas-kelas pada saat guru mengajar.
3. Pelaksanaan metode supervisi jangan sampai diabaikan karena merupakan salah satu penting dalam manajemen kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan melalui peningkatan motivasi dan kinerja guru.

Dengan melihat kesimpulan di atas dihubungkan dengan permasalahan yang ada, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai bahan masukan yaitu :

1. Kepada kepala sekolah hendaknya mampu menjalankan metode supervisi sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik-teknik metode supervisi yang baik.
2. Kepada guru hendaknya lebih termotivasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, R. R., Gunadi, G., Sutisnawati, A., & Febriantina, S. (2023). Perceptions of Elementary School Teachers towards the Implementation of the Independent Curriculum during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Education and E-Learning Research*, 10(2), 154-164.
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161-174.
- Gunadi, G., Prasetyo, T., Rusli, R. K., & Lathifah, Z. K. (2025). Empowering the Educational Ecosystem: A Humanistic Approach to Principal Supervision in Vocational Schools. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(4).
- Gunadi, G., & Sumarni, D. (2023). Menilai Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru: Studi Kasus di SD Cisarua. *Jurnal Pengajaran Sekolah Dasar*, 2(1), 28-38.
- Handayaningrat, S. P. (2021). *Administrasi pemerintahan dalam pembangunan nasional*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Octavia, S. A. (2020). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Purwanto, N. (2014). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramdhani, M. (2021). *Metode penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianturi, H. R., Se, M., Sutisna, A., Dalia, A., Kurniawan, A. C., Dewi, A. V., ... & Haeriyah, Y. (2024). *Perencanaan dan Penganggaran Pembiayaan Pendidikan: Konsep dan Teknik*. Edu Publisher.

Waruwu, M. (2023). *Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan metode penelitian kombinasi*. Jurnal Pendidikan Tambusai.