

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI KECAMATAN WOYLA KABUPATEN ACEH BARAT**

TESIS

OLEH

ASRA MIJRAJULLAILI

NIM: 19710003



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI KECAMATAN WOYLA KABUPATEN ACEH BARAT**

TESIS

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
Memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Asra Mijrajullaili

NIM. 19710003

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

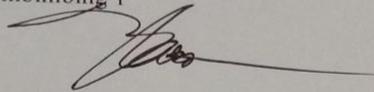
LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

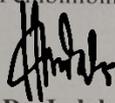
Malang, 10 November 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd, Ak.,
NIP. 196903032000031002

Pembimbing II



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd.,
NIP. 197902022006042003

Malang, 10 November 2021

Mengetahui,

Ketua Program Magister MPI



Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd
NIP. 198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

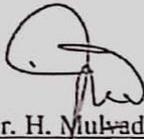
Tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat” ini telah di uji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 30 Juni 2022

Dewan Penguji



Abdul Aziz, M. Ed. Ph. D.,
NIP. 196906282006041004

Ketua



Prof. Dr. H. Mulvadi, M. Pd. I.,
NIP. 195507171982031005

Penguji Utama



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd. Ak.,
NIP. 196903032000031002

Anggota



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd.,
NIP. 197902022006042003

Anggota

Mengetahui
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd. Ak.,
NIP. 19690303 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : Asra Mijrajullaili

NIM : 19710003

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat

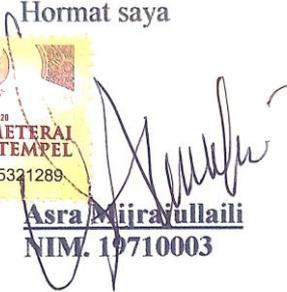
Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

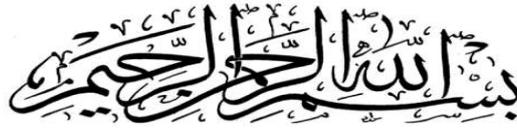
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Juni 2022

Hormat saya



Asra Mijrajullaili
NIM. 19710003

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelas Magister Manajemen Pendidikan Islam (M. Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga di yaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau. *Aamiin yarabbal ‘alamin*

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *Jazakumullah ahsanul jaza’* khususnya kepada:

1. Ibunda dan Ayah tercinta semoga rahmat dan innayah-Nya selalu tercurah kepada mereka yang telah mendidik, mendo’akan dan merawat penulis sejak kecil sampai sekarang dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.

3. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd., selaku ketua Program Studi dan Bapak Dr. Muhammad Amin Nur, MA., selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
5. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd, Ak., selaku pembimbing utama dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd., selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
6. Bapak dan Ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
7. Semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat

Akhirnya peneliti berharap, semoga tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat bagi adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan referensinya dalam membuat tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat tesis.

Alhamdulillahirabbil 'alamin

Malang, 15 Juni 2022
Peneliti,

Asra Mijrajullaili
NIM. 19710003

PERSEMBAHAN

Teriring untaian rasa syukur kepada Allah SWT. Karya ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orang tuaku yang sangat kusayangi, kucintai dan kubanggakan. Ayahanda dan Ibunda yang telah melahirkan dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang, yang tiada hentinya memberikan semangat, do'a, dan dukungan untuk anakmu tersayang, tiada kata yang dapat mengungkapkan betapa bangganya aku menjadi buah hati kalian. Semoga Allah selalu memberikan limpahan kasih sayang-Nya kepada ayahanda dan ibunda tersayang.

Abangku, kakakku dan adikku tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Seseorang yang senantiasa menemani, menyemangati, dan membantu dengan sepenuh hati dan terima kasih atas kesabaran dalam membantu menyelesaikan studi dan penyelesaian tesis ini.

Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi saya.

Sahabat seperjuangan dari tanah rencong serambi mekah yang selalu setia menemani, berbagi ilmu, dan saling memberi dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister MPI yang telah berjuang bersama dan saling berbagi ilmu dan pengalaman untuk masa depan.

Sahabat-sahabatku yang ada di Malang, dan teman-teman asrama putri pocut baren malang yang telah memberikan masukan dan dorongan dalam penyelesaian tesis ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Hipotesis Penelitian	13
F. Originalitas Penelitian	14
G. Definisi Operasional.....	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA	24
A. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah.....	24
1. Pengertian Supervisi Akademik.....	24
2. Tujuan dan Sasaran Supervisi Akademik.....	26
3. Prinsip Supervisi Akademik	28
4. Model Supervisi Akademik.....	29
5. Teknik-Teknik Supervisi Akademik.....	31
6. Pendekatan dalam Supervisi Akademik.....	32
7. Kegiatan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah.....	35
8. Supervisi Akademik dalam Perspektif Islam	38
B. Motivasi Kerja.....	40
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	40

2. Tujuan Motivasi Kerja.....	41
3. Fungsi Motivasi Kerja	42
4. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja	43
5. Teori Kebutuhan McClelland.....	44
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	46
7. Cara Mengukur Motivasi Kerja.....	49
8. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	49
C. Disiplin Kerja Guru	51
1. Pengertian Disiplin Kerja Guru	51
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	52
3. Pengukuran Disiplin Kerja Guru.....	53
4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	55
D. Kinerja Guru	56
1. Pengertian Kinerja Guru	56
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	57
3. Standar Kinerja Guru.....	58
4. Penilaian Kinerja Guru.....	58
5. Cara Mengukur Kinerja Guru.....	59
6. Kinerja Guru dalam Perspektif Islam	60
E. Pengaruh Antar Variabel	62
1. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru ..	62
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	63
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	64
BAB III METODE PENELITIAN.....	68
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	68
B. Variabel Penelitian.....	69
C. Subyek Penelitian	71
D. Instrumen Penelitian.....	73
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	78
F. Teknik Pengumpulan Data.....	80
G. Teknik Analisis Data	81
BAB IV HASIL PENELITIAN	92
A. Deskripsi Responden Penelitian.....	92

B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	94
C. Analisis Data PLS (<i>Partial Least Square</i>)	102
D. Pengujian Hipotesis.....	119
BAB V PEMBAHASAN.....	122
A. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru	122
B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	124
C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	126
BAB VI PENUTUP.....	130
A. Kesimpulan	130
B. Saran.....	131
DAFTAR PUSTAKA	133
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	162

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persamaan dan Perbedaan	18
Tabel 3. 1 Sampel Guru	72
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban.....	74
Tabel 3. 3 Variabel dan Indikator	74
Tabel 3. 4 Distribusi Interpretasi	90
Tabel 3. 5 Kriteria Penilaian PLS	90
Tabel 4. 1 Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru.....	92
Tabel 4. 2 Distribusi Status Kepegawaian Responden Guru.....	93
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah	95
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	97
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	99
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	101
Tabel 4. 7 Hasil Outer VIF Value Secondary Order	107
Tabel 4. 8 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (I)	108
Tabel 4. 9 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (II)	110
Tabel 4. 10 Nilai Outer VIF Value First Order	112
Tabel 4. 11 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I).....	113
Tabel 4. 12 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (II).....	115
Tabel 4. 13 Inner VIF Value.....	116
Tabel 4. 14 Koefisien Model Path Struktural	116
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi R^2	117
Tabel 4. 16 Effect Size (F^2)	118
Tabel 4. 17 Relevansi Prediktif (Q^2).....	119
Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis.....	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konseptual.....	67
Gambar 3. 1 Analisis antara Variabel Independen, Intervening dan Dependen.....	70
Gambar 3. 2 Pengujian Relevansi Outer Loading	83
Gambar 3. 3 Menilai Tingkat Collinearity Model Pengukuran Formatif.....	86
Gambar 3. 4 Significance and Relevance of Outer Weight.....	87
Gambar 3. 5 Prosedur Model Pengukuran Struktur	88
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden Guru.....	93
Gambar 4. 2 Diagram Status Kepegawaian Responden Guru	94
Gambar 4. 3 Diagram Frekuensi Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah	95
Gambar 4. 4 Diagram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	97
Gambar 4. 5 Diagram Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	99
Gambar 4. 6 Diagram Frekuensi Variabel Kinerja Guru	101
Gambar 4. 7 Kerangka Konseptual.....	106
Gambar 4. 8 Kerangka Setelah Penghapusan Item.....	111
Gambar 4. 9 Signifikansi dan Relevansi Outer Weight First Order (I).....	114
Gambar 4. 10 Signifikansi dan Relevansi Outer Weight First Order (II)	115

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 ANGKET PENELITIAN	142
LAMPIRAN 2 DISTRIBUSI HASIL ANGKET PER VARIABEL	150
LAMPIRAN 3 NILAI OUTER DAN INNER MODEL RUN 1.....	158
LAMPIRAN 4 NILAI OUTER DAN INNER MODEL RUN 2	159
LAMPIRAN 5 NILAI OUTER DAN INNER MODEL RUN 3	160
LAMPIRAN 6 NILAI OUTER DAN INNER MODEL RUN 4	161
LAMPIRAN 7 DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	162

ABSTRAK

Asra Mijrajullaili, 2022, Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat, Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing (1) Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd, Ak., (2) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu sekolah. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya ialah supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut apabila dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja guru yang dicerminkan dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, (1) pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Analisis data menggunakan analisis jalur dibantu dengan software *Smart PLS 3.3.3*. Model pengukuran yang dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi akademik pengawas sekolah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien dan P-Value sebesar 0,043 (0,037), dengan hal ini apabila pengawas sekolah menjalankan tugasnya dengan baik, maka kinerja guru juga akan meningkat. (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,100 (0,432), hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. (3) disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien dan P-Value sebesar 0,329 (0,033), dengan hal ini apabila disiplin kerja guru semakin baik, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

ABSTRACT

Asra Mijrajullaili, 2022, *The Effect of Academic Supervision of School Supervisors, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at SDN Woyla District, West Aceh Regency, Master's Thesis, Postgraduate Islamic Education Management Study Program at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisors (1) Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd, Ak., (2) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd.*

Keywords: Academic Supervision, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

Teacher performance is the success of teachers in carrying out teaching and learning activities to realize the goals, objectives, vision and mission of a school. Teacher performance can be shown from how much the required competencies are met. There are several factors that affect teacher performance including academic supervision of school supervisors, work motivation, and work discipline. These three factors if executed properly will be able to improve teacher performance which is reflected in lesson planning, learning implementation, and learning evaluation.

This study aims to explain, (1) the effect of academic supervision of school supervisors on the performance of SDN teachers in Woyla District, West Aceh Regency, (2) the effect of work motivation on the performance of SDN teachers in Woyla District, West Aceh Regency, (3) the effect of work discipline on the performance of SDN teachers. Woyla District, West Aceh Regency.

This research was conducted with a quantitative approach with the type of correlational research. The data collection technique was carried out with a questionnaire instrument. Data analysis using path analysis assisted by PLS 3.3.3 smart software. The measurement model is carried out through the evaluation of the measurement model (outer model) and evaluation of the structural model (inner model).

The results showed that: (1) the academic supervision of school supervisors had a significant positive effect on teacher performance with a coefficient and P-Value of 0.043 (0.037), in this case if school supervisors carry out their duties well, teacher performance will also increase. (2) work motivation has an insignificant positive effect on teacher performance with a coefficient and P-Value of 0.100 (0.432), this is due to other factors that can affect teacher performance. (3) work discipline has a significant positive effect on teacher performance with a coefficient and P-Value of 0.329 (0.033), in this case if the teacher's work discipline is getting better, the teacher's performance will also increase.

نبذة مختصرة

أسرا مجراجليلي، 2022 ، أثر الإشراف الأكاديمي على مشرفي المدرسة ودوافع العمل وانضباط العمل على أداء المعلم في Woyla مدرسة المنطقة الابتدائية العامة منطقة غرب أتشيه ، رسالة ماجستير، برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي للدراسات العليا ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانج. مشرف (1) الأستاذ الدكتور هـ. وحيدموني ، ماجستر بنديكان ، أك. (2) د. إنداه أميناتوز زهرية ، ماجستر بنديكان.

الكلمات المفتاحية: إشراف أكاديمي ، تحفيز العمل ، انضباط العمل ، أداء المعلم

أداء المعلم هو نجاح المعلمين في تنفيذ أنشطة التدريس والتعلم لتحقيق أهداف المدرسة وأهدافها ورؤيتها ورسالتها. يمكن إظهار أداء المعلم من مدى تلبية الكفاءات المطلوبة. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء المعلم بما في ذلك الإشراف الأكاديمي لمشرفي المدرسة ، وتحفيز العمل ، وانضباط العمل. إذا تم تنفيذ هذه العوامل الثلاثة بشكل صحيح ، فستمكن من تحسين أداء المعلم وهو ما ينعكس في تخطيط الدرس وتنفيذ التعلم وتقييم التعلم.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح: (1) تأثير الإشراف الأكاديمي لمشرفي المدارس على أداء المعلم ، (2) تأثير تحفيز العمل على أداء المعلم ، (3) تأثير انضباط العمل على أداء المعلم.

تم إجراء هذا البحث بمنهج كمي مع نوع البحث الارتباطي. تم تنفيذ تقنية جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان. تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار بمساعدة برنامج *Smart PLS 3.3.3*. يتم تنفيذ نموذج القياس من خلال تقييم نموذج القياس (النموذج الخارجي) وتقييم النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي).

أظهرت النتائج أن: (1) الإشراف الأكاديمي على مشرفي المدارس كان له أثر إيجابي معنوي على أداء المعلم بمعامل وقيمة $P 0.043$ (0.037) ، وفي هذه الحالة إذا قام مشرفو المدرسة بواجباتهم بشكل جيد ، فإن أداء المعلم سيكون كذلك. زيادة أيضا. (2) دافع العمل له تأثير إيجابي ضئيل على أداء المعلم بمعامل وقيمة $P 0.100$ (0.432) ، ويرجع ذلك إلى عوامل أخرى يمكن أن تؤثر على أداء المعلم. (3) انضباط العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء المعلم بمعامل وقيمة $P 0.329$ (0.033) ، في هذه الحالة إذا تحسن نظام عمل المعلم ، سيزداد أداء المعلم أيضًا.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan, tugas dan peran guru semakin berat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan, guru dituntut untuk mampu mengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh pendidikan. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, yang dapat dikatakan sebagai suatu proses transfer ilmu, transfer nilai dan pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya. Pendidikan juga merupakan sebuah aktivitas yang memiliki maksud atau tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.¹ Oleh karena itu dibutuhkan sosok guru yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kinerja merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: (1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen Kepemimpinan; (5) Tingkat penghasilan; (6) Gaji dan

¹ Nurkholis, *Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi*, Jurnal Kependidikan, Vol. 2 No. 1, November 2013, 25.

kesehatan; (7) Jaminan sosial; (8) Iklim kerja; (9) Sarana dan prasarana; (10) Teknologi; (11) Kesempatan berprestasi.²

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu sekolah. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat 3). Kinerja guru tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya faktor yang mempengaruhi. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Kesepuluh faktor tersebut diantaranya ialah: (1) Dorongan untuk bekerja; (2) Tanggung jawab terhadap tugas; (3) Minat terhadap tugas; (4) Penghargaan atas tugas; (5) Peluang untuk berkembang; (6) Perhatian dari kepala sekolah; (7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) MGMP dan KKG; (9) Kelompok diskusi terbimbing; dan (10) Layanan perpustakaan.³

Pada dasarnya guru memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan bimbingan yang kontinu dan

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), 89.

³ Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 227.

berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Hal ini perlu didukung oleh pengawas dan kepala sekolah untuk membina, membimbing, melatih dan mengembangkan kemampuan guru melalui supervisi akademik.⁴ Program pembinaan guru dan personil pendidikan tersebut lazim disebut supervisi pendidikan yaitu sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen pendidikan.⁵ Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai ujung tombak yang potensi dan profesionalnya harus terus dikembangkan dalam mendukung pencapaian kualitas suatu sekolah.

Salah satu unsur tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis untuk membina, memantau, memberikan supervisi dan mengevaluasi satuan atau lembaga pendidikan adalah pengawas. Pengawas sekolah adalah guru berstatus pegawai negeri sipil yang diangkat dan diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial pada

⁴ Ahmad Ramadhan, *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Majene*, Journal of Educational Science and Technology, Vol. 3 No. 2, Agustus 2017, 138.

⁵ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 15.

satuan pendidikan/sekolah.⁶ Hal senada juga dikemukakan oleh Sagala bahwasanya pengawas sekolah adalah tenaga kependidikan profesional yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan dan pengawasan dalam bidang akademik (teknis pendidikan) maupun bidang manajerial (pengelolaan sekolah).⁷ Supervisi dari seorang pengawas pendidikan adalah berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan tugas profesinya.⁸ Supervisi akademik sasarannya ialah guru dengan tujuan untuk memberdayakan guru secara profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional sehingga kinerja guru dalam proses belajar mengajar dapat optimal dan berkualitas. Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah merupakan kegiatan pengawas dalam merefleksikan pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan sikap pada setiap tindakan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melalui kegiatan pemantauan, penilaian dan pelatihan/bimbingan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.⁹

Penelitian yang berkaitan dengan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru, juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Sumarni¹⁰, Veronika Ndapaloka¹¹ dengan hasil penelitiannya

⁶ Sudjana, Nana, *Supervisi Pendidikan*, (Bekasi: Bina Mitra Publishing, 2012), 25.

⁷ Sagala H. Syaiful, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 138.

⁸ Fathurrohman, Pupuh., *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), 32.

⁹ Ahmad Ramadhan..., 139.

¹⁰ Sumarni, Hasmin & Mustari, *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kecamatan Tamalate Kota Makassar*, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 2 No. 1, Oktober 2017.

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif signifikan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Selain itu, faktor yang selanjutnya mempengaruhi kinerja guru ialah motivasi kerja. Menjadi guru dengan kinerja baik, tidak lepas dari adanya motivasi atau dorongan. Meningkatkan kinerja tidaklah mudah apabila tidak ada kemauan dan motivasi dari diri sendiri untuk melakukannya, sehingga dalam hal tersebut diperlukan motivasi yang kuat dari diri sendiri dan motivasi dari yang lain untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Mulyasa mengemukakan bahwasanya motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja.¹² Motivasi ialah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.¹³ Motivasi yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.¹⁴

¹¹ Veronika N., Wahyu H., & Titi P., *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende*, Educational Management, Vol. 5 No. 1, 2016.

¹² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 120.

¹³ Usman Husaini, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 245.

¹⁴ Mangkunegara, Anwar. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Aditama, 2011), 93.

Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status.¹⁵ Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari beberapa peneliti diantaranya Endy Eros¹⁶, Roslena Septiana¹⁷, Reza Ahmadiansah¹⁸, dengan hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

¹⁵ Titin Eka. A., *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17 No. 2, Januari 2017, 16.

¹⁶ Endy Eros, *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*, Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, Vol. 1 No. 1, 2014.

¹⁷ Roslena. S, Ngadiman & Elvia. I., *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*, Jurnal Pendidikan UNS, Vol. 2 No. 1, 2013.

¹⁸ Reza Ahmadiansah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*, Interdisciplinary Journal of Communication, Vol. 1 No. 2, Desember 2016.

Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrurrazi dan Brenny Novriansyah¹⁹ yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan terdapat pengaruh variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja guru.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja guru ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan.²⁰ Disiplin pada hakikatnya ialah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.²¹

Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin.²² Penilaian kedisiplinan meliputi disiplin terhadap

¹⁹ Fahrurrazi, Brenny N, *The Effect of Discipline, Motivation and Teacher's Perception Upon The Leadership of Principal Towards Teacher Performance of Public Secondary Madarsa in Indonesia*, Journal of Humanities and Social Science, Vol. 23, Issue 11, Ver. 2, November, 2018, ISSN: 2279: 0837.

²⁰ Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., & Priyono., *The Influence of Motivation and Discipline Work Against Employee Work Productivity Tona'an Markets*, Review of European Studies, Vol. 7 No. 12, 2015, 59-66.

²¹ Nikmatul Husna, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol. 6 No. 2, Oktober 2017, 287.

²² Aninditya, S. N., Ratna. R., *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol. 1 No. 2, November 2016, 278.

kedatangan, disiplin terhadap waktu pulang, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja, disiplin terhadap perintah atasan dan disiplin terhadap peningkatan kerja sama.²³

Penelitian yang terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh Oslan, Abdul Wahid Syafar dan Mauled Muelyono²⁴, Kania Teja Utari dan Rasto²⁵, Petrina Gabriella dan Hendy Tannady²⁶, dengan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja yang baik akan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja dari seorang guru. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto²⁷ yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka dapat dipahami bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada tiap lembaga itu belum tentu memiliki hasil penelitian yang sama, karena terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti yang satu dengan lainnya.

²³ Suparno & Sudarwati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*, Jurnal Paradigma, Vol. 12 No. 1, 2014, 122.

²⁴ Oslan., Abdul Wahid. S., Mauled. M., *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu*, e-Jurnal Katalogis, Vol. 3 No. 12, Desember 2015.

²⁵ Kania T. U., Rasto., *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4 No. 2, Juli 2019.

²⁶ Petrina. G., Hendy. T., *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*, Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi, Juli 2019, ISBN: 978-602-52720-2-8.

²⁷ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal Economia, Vol. 9 No. 2, Oktober 2013.

Dengan demikian dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya dilihat dari faktor supervisi akademik pengawas sekolah, disiplin kerja serta motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru.

Kinerja sangatlah penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja.²⁸ Kinerja guru juga merupakan elemen yang sangat penting dalam pendidikan dan penentu dari tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni *Pertama*, faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. *Kedua*, faktor psikologis yang mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. *Ketiga*, faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*).²⁹

Berdasarkan hasil pengamatan, fenomena di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh supervisor rutin berjalan dengan baik

²⁸ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 50.

²⁹ James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., *Organizations Behavior Structure Processes*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2006), 8-11.

dan kinerja guru tergolong cukup bagus. Namun walaupun demikian, masih terdapat hal-hal yang dapat mengurangi kinerja yang baik dari guru tersebut diantaranya, kurang adanya semangat atau dorongan dari guru untuk meningkatkan kegiatan proses belajar mengajar, anggapan tentang mengajar hanya memenuhi tugasnya saja sebagai tuntutan profesi tidak dengan sepenuh hati, guru yang datang terlambat dan tidak sesuai jadwal. Jika hal ini dibiarkan tanpa adanya teguran maka akan mempengaruhi kinerja guru dan lemahnya kinerja yang ditunjukkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru diantaranya supervisi akademik pengawas sekolah yang sangat berperan dalam membina para guru, motivasi kerja serta disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat dengan harapan dapat membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja guru. Apakah supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja yang sedemikian tidak ada pengaruh maupun berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari berbagai uraian tersebut peneliti mengambil judul penelitian *“Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat?
2. Apakah ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat?
3. Apakah ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.
3. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan memaksimalkan supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru.
- b. Memperoleh nilai-nilai yang berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dalam kaitannya antara supervisi akademik pengawas sekolah, disiplin motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja guru.
- c. Dapat memberikan informasi kepada pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan mengenai pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan sebagai berikut:

- a. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan terkait faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya komitmen dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta meningkatkan kemampuannya sebagai pendidik serta menambah pengetahuan dan

wawasan tentang pengoptimalan kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi empiris dalam hal supervisi akademik pengawas sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data pembanding dan rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis dibagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Suatu hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya yang akan dapat mengarahkan penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk di uji keberadaannya.³⁰ Hipotesis penelitian ini berdasarkan kajian teori yang membahas tentang supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Hipotesis dalam penelitian ini merupakan kesimpulan dari teori-teori.

³⁰ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 8.

Berdasarkan pembagian hipotesis di atas, maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.
2. Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.
3. Tidak ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.

Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.
2. Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.
3. Ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.

F. Originalitas Penelitian

Pada bagian ini peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti dengan peneliti sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang

sama. Dengan demikian penulis memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Dhanik Riastuti, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Negeri di Kabupaten Sukoharjo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan jenis penelitian *ex post facto*. Dalam penelitian ini kegiatan supervisi akademik dan motivasi kerja guru dianggap sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikatnya. Populasi dari penelitian ini adalah 300 orang guru PAI Sekolah Dasar. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *Quota Sampling*, yaitu sebanyak 75 responden. Data didapatkan dengan menggunakan kuisioner dan kemudian di analisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 28,4%.³¹

Penelitian yang dilakukan oleh Suparjo, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP se-Kabupaten Banyumas. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif jenis korelasional dengan populasi guru Pendidikan Agama Islam se-Kabupaten Banyumas. Sampel

³¹ Dhanik Riastuti, *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo*, (Salatiga, Pascasarjana IAIN Salatiga 2017), Tesis.

menggunakan *simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang *simple* (sederhana) karena anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sebanyak 40 responden. Variabelnya terdiri atas dua variabel bebas/independen yaitu supervisi akademik kepala sekolah/pengawas (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel dependen/variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Analisis datanya menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP se-Kabupaten Banyumas dengan nilai korelasi sebesar 0,688.³²

Penelitian yang dilakukan oleh Novi Maryani, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru dengan kinerja guru SMP Islam di Kecamatan Ciawi Bogor. Metode yang digunakan metode dengan pendekatan korelasi. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sedang antara supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru dengan kinerja guru karena diperoleh koefisien korelasi ganda adalah 0,657. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi 0,431, yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional

³² Suparjo, *Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se-Kabupaten Banyumas*, (Purwokerto, Pascasarjana IAIN Purwokerto, 2018), Tesis.

guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,1%.³³

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraida Astining Putri, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi kepribadian dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Seberang ULU 1 Palembang. Desain penelitian menggunakan tipe asosiatif. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel disiplin, kompetensi kepribadian dan supervisi kepala sekolah sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMP Negeri di Kecamatan Seberang ULU 1 Palembang yang berjumlah 305 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*. Teknik sampling menggunakan rumus *Yamane* hingga didapat 173 orang. Model analisis yang digunakan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin, kompetensi kepribadian dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Seberang ULU 1 Palembang.³⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Mughni, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran

³³ Novi Maryani, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor*, (Surakarta, Pascasarjana IAIN Surakarta, 2016), Tesis.

³⁴ Nuraida A. P., *Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Seberang ULU 1 Palembang*, (Palembang, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019), Tesis.

Kabupaten Probolinggo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis korelasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu berjumlah 22 orang guru sebagai responden. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan uji persyaratan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak seimbang kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.³⁵

Tabel 1. 1 Persamaan dan Perbedaan antara Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1.	Dhanik Riastuti, (2017), Tesis.	Menggunakan supervisi akademik sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel terikat.	Adanya penambahan variabel dalam penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel intervening.	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan dua variabel independen yaitu supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja. - Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja guru dan satu variabel intervening yaitu disiplin

³⁵ Abdul Mughni, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupate Probolinggo*, (Mojokerto, Pascasarjana Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, 2020), Tesis.

				<p>kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling PLS.</i>
2.	Suparjo, (2018), Tesis.	Sama-sama meneliti supervisi akademik sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen atau terikat.	Penelitian tentang pengaruh supervisi akademik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara keseluruhan.	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan dua variabel independen yaitu supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja. - Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja guru dan satu variabel intervening yaitu disiplin kerja. - Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling PLS.</i>
3.	Novi Maryani, (2016), Tesis.	Sama-sama menggunakan kinerja guru sebagai variabel dependen	Penelitian tentang pengaruh supervisi akademik pengawas	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan dua variabel independen yaitu supervisi akademik

		atau terikat.	sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel independen.	<p>pengawas sekolah dan motivasi kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja guru dan satu variabel intervening yaitu disiplin kerja. - Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling PLS</i>.
4.	Nuraida Astining Putri, (2019), Tesis.	Menggunakan kinerja guru sebagai variabel dependen.	Fokus penelitian menggunakan supervisi akademik pengawas sekolah sebagai variabel bebas.	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan dua variabel independen yaitu supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja. - Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja guru dan satu variabel intervening yaitu disiplin kerja. - Analisis data

				menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling PLS</i> .
5.	Abdul Mughni, (2020), Tesis.	Sama-sama meneliti motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.	Menggunakan supervisi akademik pengawas sekolah sebagai variabel independen.	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan dua variabel independen yaitu supervisi akademik pengawas sekolah dan motivasi kerja. - Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja guru dan satu variabel intervening yaitu disiplin kerja. - Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling PLS</i>.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu yang telah dikaji oleh peneliti, penelitian tentang pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru masih belum ada. Penelitian ini berfokus pada kinerja guru yang dipengaruhi

oleh tiga aspek yaitu supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja. Maka peneliti tertarik untuk menelaah mengenai *“Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat”*.

G. Definisi Operasional

Agar memudahkan pemahaman tentang variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini, berikut dirumuskan definisi operasional dan variabel penelitian ini yaitu:

1. Supervisi akademik pengawas sekolah adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. supervisi akademik merupakan kegiatan terencana yang ditujukan pada aspek kualitatif sekolah dengan membantu guru melalui dukungan dan evaluasi pada proses belajar dan pembelajaran yang dapat meningkatkan hasil belajar. Dalam penelitian ini, supervisi akademik pengawas sekolah dapat di ukur melalui: 1) Teknik individual; 2) Teknik kelompok; 3) Pendekatan direktif; 4) Pendekatan kolaboratif dan 5) Pendekatan non-direktif.
2. Motivasi kerja adalah daya dorong yang menggerakkan seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menambah semangat kerja

guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya motivasi kerja, seorang guru mempunyai kekuatan dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur melalui: 1) Kebutuhan akan berprestasi; 2) Kebutuhan akan kekuasaan; dan 3) Kebutuhan akan afiliasi.

3. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Seorang guru sanggup menjalankan segala aturan yang berlaku dan tidak mengelak dalam menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini, disiplin kerja seorang guru dapat diukur melalui: 1) Taat terhadap aturan; 2) Pengendalian perilaku; 3) Kesiediaan melakukan pekerjaan; 4) Tanggung jawab melaksanakan tugas; dan 5) Kesadaran akan tugas.
4. Kinerja guru adalah keberhasilan guru yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya sebagai seorang guru. Dalam penelitian ini kinerja seorang guru diukur melalui: 1) Perencanaan guru dalam pembelajaran; 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; dan 3) Evaluasi hasil pembelajaran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

1. Pengertian Supervisi Akademik

Secara etimologi kata supervisi berasal dari kata *super* yang artinya mempunyai kelebihan tertentu seperti kelebihan dalam pangkat, jabatan dan kualias. Sedangkan visi artinya melihat atau mengawasi. Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.³⁶ Supervisi juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pejabat terhadap bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan tugas yang telah digariskan.³⁷

Supervisi merupakan bantuan untuk meningkatkan situasi belajar mengajar agar lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi adalah proses bantuan, bimbingan, dan atau pembinaan supervisor kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran.³⁸

³⁶ Piet, A. S., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2010), 17.

³⁷ Burhanuddin, Yusak., *Administrasi Pendidikan untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 99.

³⁸ Maryono, *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 18.

Kata akademik berasal dari bahasa Inggris *academy* dan dari bahasa Latin *academia*, yang berarti suatu masyarakat atau kumpulan orang-orang terpelajar.³⁹ Kata akademik dalam konteks sekolah dipertautkan dengan segala hal yang berhubungan dengan penguasaan ilmu pengetahuan yang harus dikuasai oleh siswa setelah mengikuti proses pembelajaran, sehingga yang disebut kegiatan akademik adalah kegiatan proses pembelajaran. Supervisi akademik adalah supervisi yang mengarah pada pengendalian dan pembinaan bidang akademik melalui kegiatan dan proses pembelajaran di sekolah agar hasil belajar siswa menjadi lebih baik.⁴⁰

Supervisi akademik juga merupakan salah satu cara penilaian kinerja terhadap guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan hati-hati. Melalui kegiatan supervisi akademik yang dilakukan diharapkan guru akan memberi *feedback* dengan perbaikan mutu kinerja.⁴¹ Supervisi akademik yang biasa dilakukan oleh seorang supervisor dalam hal pengawas, biasanya dilaksanakan sesuai dengan konsep yang dipahami oleh masing-masing supervisor. Terdapat tiga konsep yang terkandung dalam supervisi akademik yaitu: 1) Mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru; 2) Desain perilaku supervisor; dan 3) Tujuan akhir supervisi akademik.⁴²

³⁹ Tim Ditjen Binbaga Islam Depag, *Modul dan Model Pelatihan Pengawas Pendidik*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2001 a), 84.

⁴⁰ Tim Ditjen Binbaga Islam Depag..., 86.

⁴¹ Khoeriyah, S. W., *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMP IT Yaspida Sukabum*, *Tadbir Muwahhid*, 4 (2), 2015, 34-38.

⁴² Priansa, DJ., & Rismi, S., *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2014), 107.

Pada hakekatnya inti supervisi bermuara pada supervisi akademik, karena penyelenggaraan pendidikan di sekolah, kegiatan pokoknya adalah kegiatan akademik. Supervisi akademik berperan penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dimana supervisi akademik mempunyai fungsi-fungsi diantaranya pembinaan kurikulum, perbaikan proses pembelajaran, dan mengembangkan profesi dalam melaksanakan program pembelajaran.

2. Tujuan dan Sasaran Supervisi Akademik

Secara umum, tujuan supervisi akademik ialah untuk mengembangkan situasi proses pembelajaran yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Supervisi akademik bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas agar dapat meningkatkan kualitas belajar siswa.⁴³

Menurut Mulyasa, tujuan supervisi akademik adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar bagaimana meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik. Beberapa tujuan supervisi akademik diantaranya:⁴⁴

- a. Membina kepala sekolah dan guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan dan peranan sekolah dalam mewujudkan tujuan tersebut;

⁴³ Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 29.

⁴⁴ Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003),157.

- b. Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif;
- c. Membina kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitasnya dan kesulitan proses pembelajaran serta mendorong mereka melakukan perbaikan;
- d. Memperbesar semangat guru-guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal;
- e. Membantu kepala sekolah dan guru dalam mengevaluasi aktivitasnya untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas peserta didik; dan
- f. Mengembangkan rasa persatuan dan kesatuan diantara para guru.

Hal ini sejalan dengan tujuan supervisi akademik yang dikemukakan oleh Asmani Jamal Ma'mur yaitu untuk: 1) Membantu guru dalam mengembangkan kompetensi; 2) Mengembangkan kurikulum; dan 3) Mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas.⁴⁵

Setelah diuraikan mengenai tujuan supervisi di atas, adapun yang menjadi sasaran supervisi akademik ialah guru dan siswa dengan sasaran utama yaitu tingkat keberhasilan proses pembelajaran.⁴⁶ Selain itu beberapa sasaran supervisi lainnya yaitu:⁴⁷

- a. Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan di sekolah;

⁴⁵ Ma'mur, A.J., *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, (Jogjakarta: Diva Pers, 2012), 101.

⁴⁶ Hasan, Yusuf A, et al., *Pedoman Pengawasan untuk Madrasah dan Sekolah*, (Jakarta: CV Mekar Jaya, 2002), 18-19.

⁴⁷ Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 29.

- b. Meningkatkan proses pembelajaran di sekolah; dan
- c. Mengembangkan seluruh staf di sekolah.

Selain itu peran supervisi pengawas sekolah juga sangat diperlukan dalam upaya melakukan pembinaan dan bimbingan kepada guru agar kinerjanya senantiasa meningkat. Konsep supervisi dewasa ini berbeda dengan konsep supervisi terdahulu, dimana supervisi dilaksanakan dalam bentuk “inspeksi” atau mencari kesalahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Dalam pandangan modern supervisi adalah usaha untuk membantu guru dalam memperbaiki proses belajar mengajar.⁴⁸

Zepeda mengemukakan tujuan supervisi adalah “*to growth, development, interaction, fault-free problem solving, and commitment to build capacity in teachers*”.⁴⁹ Jadi kegiatan supervisi merupakan bagian dari manajemen kelembagaan yang memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya tujuan pelaksanaan supervisi akademik yang berkaitan dengan upaya supervisor yaitu membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran.⁵⁰

3. Prinsip Supervisi Akademik

Untuk mewujudkan tujuan supervisi sebagaimana dikemukakan di atas, Depdiknas dalam Muslim mengemukakan bahwa ada beberapa

⁴⁸ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 89.

⁴⁹ Sally J. Zepeda, *Instructional Supervision Applying Tools and Concepts, Eye On Education*, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2003, 19.

⁵⁰ Purbasari, M., *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar*, *Journal of Elementary Education*, 4 (1), 2015, 46-52.

prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan supervisor dalam melaksanakan tugas supervisi diantaranya: 1) Supervisi hendaknya dimulai dari hal-hal yang positif; 2) Hubungan antara Pembina (supervisor) dan guru hendaknya didasarkan atas hubungan kerabat kerja; 3) Supervisi hendaknya didasarkan atas pandangan yang obyektif; 4) Supervisi hendaknya didasarkan pada tindakan yang manusiawi dan menghargai hak asasi manusia; 5) Supervisi hendaknya mendorong pengembangan potensi, inisiatif, dan kreativitas guru; 6) Supervisi hendaknya dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru; 7) Supervisi yang dilakukan hendaknya dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan serta tidak mengganggu jam belajar efektif.

Prinsip-prinsip supervisi di atas merupakan kaidah yang harus dipedomani atau dijadikan landasan di dalam melakukan supervisi. Pengawas sekolah harus memahami benar mengenai prinsip-prinsip tersebut sebagai seorang supervisor. Kegagalan atau keberhasilan seorang pengawas sekolah dalam menjalankan tugas supervisinya akan berkontribusi pada mutu pendidikan.⁵¹

4. Model Supervisi Akademik

Prasojo dan Sudiyono menjelaskan model supervisi akademik diantaranya: 1) Model supervisi akademik tradisional dengan cara

⁵¹ S. B. Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Professionalisme Guru*, (Bandung: Alfabet, 2009), 45.

observasi langsung; (2) Supervisi akademik dengan cara tidak langsung; dan (3) Model Kontemporer.⁵²

- 1) Model supervisi akademik tradisional dengan cara observasi langsung, yaitu meliputi kegiatan: a) Pra-observasi, yaitu sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan wawancara mencakup kurikulum, pendekatan, metode dan strategi, media pengajaran, evaluasi, dan analisis; b) Observasi yaitu, setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan guru dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian supervisor mengadakan observasi kelas. Observasi kelas meliputi pendahuluan (apersepsi), pengembangan, penerapan, dan penutup; c) *Post*-observasi yaitu, setelah observasi kelas selesai, sebaiknya supervisor mengadakan wawancara dan diskusi tentang kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi ketrampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan baru yang akan dilakukan, dan sebagainya.
- 2) Supervisi akademik dengan cara tidak langsung, yaitu menggunakan metode; a) Tes mendadak, sebaiknya soal yang digunakan pada saat diadakan sudah diketahui validitasnya, reabilitas, daya beda, dan tingkat kesukarannya; b) Diskusi kasus, kegiatan diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi proses pembelajaran (PBM), laporan-laporan, atau hasil studi dokumentasi.

⁵² Lantip Diat Prasajo, *Supervisi Pendidikan*, Jogjakarta: Gava Media, 2011), 88-90.

Supervisor dengan guru mendiskusikan kasus demi kasus, mencari akar permasalahan, dan mencari berbagai alternative jalan keluarnya; dan c) Metode angket, angket ini berisi pokok-pokok pemikiran yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan, kinerja guru, kualifikasi hubungan guru dengan pendidiknya, dan sebagainya.

- 3) Model kontemporer, yaitu supervisi akademik model kontemporer (masa kini) dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut juga sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis, merupakan supervisi akademik yang bersifat kolaboratif. Prosedur supervisi klinis sama dengan supervisi akademik langsung yaitu dengan observasi kelas, namun pendekatannya berbeda.

5. Teknik-Teknik Supervisi Akademik

Teknik-teknik supervisi akademik yang seharusnya dipahami dan dikuasai oleh seorang pengawas sekolah yaitu:

- 1) Teknik supervisi individual, yaitu supervisi yang pelaksanaannya perseorangan terhadap guru. Teknik supervisi individual ada lima macam diantaranya: a) Kunjungan kelas; b) Observasi kelas; c) Pertemuan individual; d) Kunjungan antar kelas; dan e) Menilai diri sendiri.⁵³
- 2) Teknik supervisi kelompok, yaitu program supervisi yang ditunjukkan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan

⁵³ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 120.

analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama, akan dikelompokkan untuk kemudian diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi.⁵⁴

6. Pendekatan dalam Supervisi Akademik

Dalam melakukan tugas supervisi, seorang supervisor perlu memahami pendekatan-pendekatan yang bisa digunakan dalam menjalankan tugasnya. Glickman menyatakan ada tiga pendekatan supervisi yang diterapkan supervisor di dalam melakukan supervisi, yaitu pendekatan direktif, pendekatan kolaboratif, dan pendekatan non direktif. Pendekatan supervisi tersebut dapat digunakan kepada semua guru, baik yang kinerjanya kurang ataupun kepada guru yang kinerjanya sudah baik untuk lebih meningkatkan kinerja guru. Berikut penjelasan mengenai pendekatan supervisi tersebut:

1) Pendekatan direktif, yaitu pendekatan mengenai tanggung jawab.

Seorang pengawas dapat melakukan perubahan perilaku mengajar dengan memberikan pengarahan yang jelas terhadap setiap rencana kegiatan yang akan dievaluasi. Glickman mengemukakan "*Directive - control orientatio includes the major behaviors of clarifying, presenting, demonstrating, directing, standardizing, and reinforcing.*"⁵⁵

Artinya orientasi direktif - kontrol mencakup perilaku utama dalam mengklarifikasi, menyajikan, mendemonstrasikan, mengarahkan,

⁵⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan...*, 122.

⁵⁵ Glickman, *Leadership for Learning: How to Help Teachers Succeed*, (NewYork: Association for Supervision & Curriculum Development, 2002), 53.

standarisasi, dan penguatan. Pada pendekatan direkting ini peranan pengawas sangat dominan dan peranan guru rendah, bahkan hampir tidak nampak perannya. Alasan pengawas melakukan pendekatan ini adalah karena menganggap dia lebih mampu dan memahami permasalahan yang terjadi dalam pembelajaran.

Glickman juga mengungkapkan mengenai beberapa peranan pengawas sekolah diantaranya: 1) *Listening, the supervisor listens to the teacher's problem by facing and showing attention to the teacher. The supervisor shows empathy with the teacher;* 2) *Encouraging, the supervisor encourages the teacher to analyze the problem further.*⁵⁶

2) Pendekatan kolaboratif, yaitu Glickman menjelaskan “*The collaborative approach includes the major behaviors of listening, clarifying, presenting, problem solving, and negotiating. The result is a mutually agreed upon contract by leader and teacher that delineates the structure, process, and criteria for subsequent instructional improvement*”.⁵⁷ Maksudnya ialah pendekatan kolaboratif termasuk didalamnya pembiasaan, mendengarkan, mengklarifikasi, menyajikan, memecahkan masalah dan negoisasi serta hasilnya adalah satu hubungan yang saling menguntungkan atas kesepakatan antara pimpinan dan guru yang mengarahkan pada struktur proses dan kriteria untuk perkembangan pendidikan selanjutnya. Pada pendekatan kolaboratif ini, tugas pengawas sekolah

⁵⁶ Glickman, *Leadership for Learning: How to Help Teachers Succeed...*, 78.

⁵⁷ Glickman, *Leadership for Learning: How to Help Teachers Succeed...*, 62

dalam hal ini adalah mendengarkan dan memperhatikan secara cermat terhadap masalah yang dihadapi guru dalam pengajaran serta memberikan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi guru. Dalam pendekatan kolaboratif terdapat peranan yang seimbang antara pengawas sekolah dan guru. Hasil akhir dari pembinaan tersebut didasarkan pada kesepakatan antara guru dan pengawas sekolah dalam menentukan keputusan dan tindakan yang akan diambil.

- 3) Pendekatan non direktif, dalam pendekatan ini peran pengawas sekolah sangat rendah sedangkan peranan guru dominan serta tanggung jawab supervisi lebih banyak berada pada pihak guru. Rendahnya peranan pengawas sekolah tersebut tampak pada perilaku pengawas sekolah seperti membesarkan hati guru, mengklarifikasi permasalahan yang dihadapi guru, dan mendengarkan keluhan permasalahan guru.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam melakukan supervisi seorang pengawas sekolah dapat menggunakan berbagai pendekatan sesuai dengan keadaan dan perkembangan kompetensi guru yang akan disupervisi. Oleh karena itu, sebelum pengawas sekolah menentukan pilihan pendekatan supervisi yang akan digunakan, ia harus mempunyai kecerdasan emosional sehingga dapat mempelajari keadaan guru terlebih dahulu. Dengan mengetahui keadaan dan karakteristik guru yang akan disupervisi dapat dijadikan dasar dalam penentuan pendekatan yang tepat dalam proses supervisi.

7. Kegiatan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

Sagala menyatakan bahwa dalam tugas supervisi yang dilakukan pengawas sekolah untuk mencakup kegiatan-kegiatan seperti: 1) Merencanakan program supervisi; 2) Melaksanakan program supervisi; dan 3) Menindak lanjuti program supervisi dalam membantu mengatasi kesulitan guru dalam proses belajar mengajar.⁵⁸ Kegiatan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Perencanaan Supervisi Akademik

Supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektifitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Setidaknya, ada dua alasan yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan. Peran utama supervisor adalah sebagai koordinator, konsultan, pemimin kelompok, dan evaluator. Supervisi membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi. Tujuan utama kegiatan supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, yang harapan akhirnya juga pada prestasi belajar siswa. Tentu saja peningkatan tersebut tidak dapat hanya mengenai satu aspek saja, tetapi semua unsur yang terkait dengan proses pembelajaran, antara lain siswa itu sendiri, guru dan personil lain, peralatan, maupun lingkungan tempat belajar.

Perencanaan sebuah program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen, perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan,

⁵⁸ Sagala, Syaiful., *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 243.

membantu guru mengembangkan kemampuannya didalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sebagai salah satu gurunya guru, pengawas harus menyusun rencana untuk memperkuat implementasi kinerja guru.⁵⁹ Oleh karena itu pengawas dituntut memiliki visi dan misi kepengawasan yang mampu dituangkan ke dalam tujuan dan strategi pencapaiannya.

2) Pelaksanaan Supervisi Akademik

Supervisi akademik dilaksanakan setelah dilaksanakan sosialisasi dan kesepakatan bersama antara pengawas sekolah dan guru yang akan di supervisi. Materi-materi kesepakatan mencakup waktu dan aspek-aspek supervisi akademik. Berikut adalah kegiatan yang dilakukan dalam supervisi akademik: 1) Pemantauan; 2) Penilaian; 3) Pelatihan/pembimbingan; dan 4) Tindak Lanjut Supervisi Akademik.⁶⁰

Diperlukan pedoman khusus agar dapat meraih cita-cita besar dalam supervisi. Pedoman supervisi sangat penting supaya efektif dan produktif dalam pelaksanaannya. Langkah-langkah supervisi menurut Asmani⁶¹ adalah sebagai berikut:

- a. Mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kurikulum dengan segala sarana dan prasarannya;

⁵⁹ Daryanto & Rachmawati, Tutik., *Supervisi Pembelajaran: Inspeksi Meliputi Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstrating*, (Jakarta: GAVAMedia, 2015), 198.

⁶⁰ Endang S, S., Siman & Arif, R., *Implementasi Supervisi Akademik oleh Pengawas Sekolah di SMA Negeri 7 Kota Binjai*, Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan, Vol. 3 No. 2, Oktober 2016, 8.

⁶¹ Asmani, Jamal Ma'mur, *Manajemen Sekolah*, (Yogyakarta: Diva Press, 2012), 48.

- b. Membantu dan membina guru/kepala sekolah dengan cara memberikan petunjuk, penerangan, dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam mengajar; dan
- c. Membantu kepala sekolah/guru untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah;

Tiga pedoman tersebut mengisyaratkan bahwa tata kerja yang harus dilakukan dalam melaksanakan supervisi pendidikan adalah berkaitan dengan hal-hal berikut:

- a. Supervisi adalah layanan atas seluruh kegiatan pembelajaran dan tertib administrasinya secara akademik;
- b. Penelitian terhadap semua aktivitas pembelajaran yang berkaitan dengan keadaan sarana dan prasarana belajar, keadaan siswa, kemajuan prestasi akademik siswa. Selain itu, juga berkenaan dengan permasalahan yang dihadapi sekolah dan seluruh aktivitasnya, pencarian solusi atas sebuah masalah, serta penerapan dan pelaksanaan model baru untuk mengembangkan proses pembelajaran yang lebih baik;
- c. Pengawasan akademik dan administrasinya;
- d. Evaluasi terhadap semua yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu guru dan kinerjanya, kurikulum, anak didik, alat-alat pendidikan, sistem evaluasi, dan kelembagaan lainnya; dan

- e. Penertiban kesesuaian antara jabatan dan tugas para karyawan, staf, para guru, dan seluruh pihak yang terkait.

3) Tindak Lanjut Supervisi Akademik

Evaluasi adalah suatu proses menentukan nilai seseorang dengan menggunakan patokan-patokan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Evaluasi supervisi merupakan suatu proses pengawas sekolah dalam menentukan tingkat keberhasilan supervisi dengan menggunakan patokan-patokan tertentu guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebelum dilakukan evaluasi, terlebih dahulu dilakukan pengukuran. Hasil supervisi di tindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata bagi peningkatkan profesionalisme guru. Dampak nyata ini diharapkan dapat juga dirasakan masyarakat maupun stakeholders. Supervisor dalam kegiatan tindak lanjut supervisi dilakukan sebagaimana tercantum dalam Permendikbud Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses yang meliputi:

- a. Penguatan dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang memenuhi atau melampaui standar; dan
- b. Guru mengikuti program pengembangan keprofesionalan.⁶²

8. Supervisi Akademik dalam Perspektif Islam

Sejatinya supervisi akademik dilakukan sebagai langkah melakukan perbaikan sebagaimana juga yang tercantum dalam Q.S Az-Zukhruf ayat 80 sebagai berikut:

⁶² Endang S, S., Siman & Arif, R., *Implementasi Supervisi Akademik oleh Pengawas Sekolah di SMA Negeri 7 Kota Binjai...*, 8-9.

أَمْ يَحْسَبُونَ أَنَّا لَا نَسْمَعُ سِرَّهُمْ وَنَجْوَاهُمْ ۗ بَلَىٰ وَرُسُلْنَا لَدَيْهِمْ يَكْتُبُونَ

Artinya: “Apakah mereka mengira, bahwa Kami, tidak mendengar rahasia dan bisikan-bisikan mereka? Sebenarnya (Kami mendengar) dan utusan-utusan (malaikat-malaikat) Kami selalu mencatat di sisi mereka”. (Q.S. Az-Zukhruf: 80).⁶³

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya setiap pengawas dalam melaksanakan tugasnya sebenarnya diawasi oleh Allah SWT. Sehingga di dalam pelaksanaan kepengawasan, seorang pengawas harus berhati-hati agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ada.

Kemudia Q.S Al-Maidah ayat 2 berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”(Q.S. Al-Maidah: 2)⁶⁴

Ayat di atas, menunjukkan dengan jelas tentang perintah saling tolong menolong dalam kebaikan, termasuk menolong guru-guru yang mengalami kesulitan dalam melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas hasil belajar siswa. Seorang supervisor harus menitik beratkan perhatiannya pada segala langkah perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran yang telah diputuskan bersama.

⁶³ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*. (Dirjen Bima Islam, Direktorat Urais dan Pembinaan Syari’ah, 2019).

⁶⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*. (Dirjen Bima Islam, Direktorat Urais dan Pembinaan Syari’ah, 2019).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya supervisi akademik adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi dalam upaya meningkatkan kualitas melalui usaha memotivasi, membimbing, membina, serta mengarahkan orang-orang yang terkait dengan kegiatan akademik.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan, bagaimana perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.⁶⁵ Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.⁶⁶ Motivasi sangat jelas diperlukan untuk memelihara semangat dan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara produktif.

Motivasi kerja yaitu sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.⁶⁷ Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang

⁶⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), 257.

⁶⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 143.

⁶⁷ Kiki Cahaya Setiawan, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 2, 2015, 48.

menggerakkan agar guru mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru. Adapun indikator terkait dengan motivasi kerja guru diantaranya terdiri dari: 1) Tujuan yang dicapai; 2) Daya tahan; 3) Sasaran kerja; 4) Kepuasan kerja; dan 5) Usaha.⁶⁸

Ada tiga komponen yang dimasukkan dalam artian motivasi diantaranya: 1) Memberikan keadilan yang sama antar anggota tim; 2) Mengarahkan manusia untuk lebih berperilaku baik; dan 3) Mempertahankan sebuah perilaku yang baik.⁶⁹ Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang timbul pada diri karyawan/guru yang menyebabkan ia melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan menjelaskan beberapa tujuan dari motivasi kerja diantaranya:

⁶⁸ Eliterius Sennen, *Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai*, (Yogyakarta: PPS-UNY, 2011), 62.

⁶⁹ Sumantri, Suryana., *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Universitas Padjadjaran, 2001), 53.

- a. Guru membiasakan untuk mengikuti kebiasaan perilaku pemimpinnya;
- b. Merangsang gairah semangat bekerja para guru;
- c. Menerapkan disiplin yang ketat pada guru;
- d. Seluruh guru harus dijamin kesejahteraannya;
- e. Prestasi guru harus dipastikan meningkat;
- f. Pemberian didikan moral pada guru;
- g. Menumbuhkan rasa tanggung jawab guru dalam mengemban pekerjaannya;
- h. Memberikan hasil yang efektivitas dan memudahkan bagi para guru;
- i. Menumbuhkan rasa kebersamaan dan punya tanggung jawab yang sama diantara guru; dan
- j. Memunculkan rasa keinginan partisipasi guru dalam bekerja tim di sekolah.⁷⁰

3. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.⁷¹ Beberapa fungsi motivasi diantaranya:

- a. Mendorong manusia untuk menjadi penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan;

⁷⁰ Hasibuan dalam Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 210.

⁷¹ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali, 2002), 70-71.

- b. Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus di kerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; dan
- c. Menyeleksi dan menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuannya.⁷²

4. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Munculnya sebuah komunikasi yang sejalan dengan sikap, kebiasaan, pemikiran, serta putusan yang dirorong oleh faktor psikologis dikenal dalam artian motivasi. Adapun motivasi terbagi ke dalam dua yaitu:⁷³

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah sebuah rasa ingin dan dibantu faktor pendorong dalam diri individu. Kebiasaan ini akan muncul karena punya tujuan yang tertentu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas karena didorong oleh rangsangan dari luar. Hal ini berdasarkan tujuan yang dibentuk atas keadaan yang muncul.

⁷² Mustika Sulistio Ningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton*, Bandar Lampung, 2017, 18-19.

⁷³ Hasibuan dalam Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 213.

5. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland disebut juga teori prestasi. David McClelland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pada tiga kebutuhan dasar manusia yaitu:⁷⁴

- a. Kebutuhan Akan Prestasi yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan perangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b. Kebutuhan Akan Kekuasaan yaitu kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan Akan Pertalian yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Menurut McClelland, orang mengembangkan ketiga macam kebutuhan tersebut dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing-masing. Seorang pemimpin perlu belajar untuk mengenali kekuatan dari tiap macam kebutuhan tersebut yang ada dalam dirinya sendiri maupun dalam diri orang yang dipimpinnya. prefensi kerja yang ada dalam diri seseorang di tentukan oleh macam kebutuhan yang dominan.⁷⁵

⁷⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil...*, 261.

⁷⁵ I. Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 196.

Pembahasan tentang motivasi kerja guru lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland. Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi di mana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, di mana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan di mana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.⁷⁶

Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow - need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, berusaha untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif. Selanjutnya kebutuhan yang ketiga dari teori McClelland, yaitu kebutuhan akan pertalian atau afiliasi (*nAff - need for affiliation*) bahwa individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan

⁷⁶ Robbins, P. Stephen., *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Kedelapan, (Jakarta: Prenhallindo, 2001), 173.

hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.⁷⁷

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya pembahasan motivasi kerja guru akan lebih tepat apabila menggunakan teori yang dikembangkan oleh McClelland, dikarenakan teori ini berhubungan erat dengan konsep belajar.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup;
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan;
- c. Keinginan untuk dapat memiliki;
- d. Keinginan untuk kekuasaan;
- e. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.⁷⁸

⁷⁷ Robbins, P. Stephen., *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi...*, 174.

⁷⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2015), 118.

Selain faktor-faktor internal, faktor eksternal juga sangat penting dalam hal motivasi kerja seseorang yang meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja;
- b. Kompensasi yang memadai;
- c. Supervisi yang baik;
- d. Adanya jaminan pekerjaan;
- e. Status dan tanggungjawab;
- f. Peraturan yang fleksibel.⁷⁹

Kemudian, Tanjung dalam Irfan juga menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada 7 faktor yaitu:⁸⁰

- a. Faktor Tauhid dan Jihad yaitu mencakup ibadah, muamalah, dan kemampuan. Pada dasarnya setiap muslim dalam melaksanakan suatu amal dan perbuatan atau pekerjaan maka harus dilakukan dengan semangat jihad yang berkesungguhan.
- b. Faktor kepemimpinan yaitu mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Dalam mencapai tujuan pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain.
- c. Faktor komunikasi yaitu mencakup hubungan antar manusia, baik hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama atasan maupun hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar adalah

⁷⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, 120.

⁸⁰ Irfan Bahar Nurdin, "Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, Januari 2018, hlm. 81.

komunikasi yang terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas kebawah dan begitu sebaliknya.

- d. Faktor kebutuhan yaitu mencakup kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.
- e. Faktor pelatihan yaitu mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan luas dibandingkan karyawan yang pendidikannya lebih rendah
- f. Faktor kompensasi mencakup upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian.
- g. Faktor prestasi mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya keberhasilan suatu lembaga akan semakin baik apabila ada motivasi yang tinggi, dan motivasi tersebut bisa saja datang dari faktor internal dan eksternal yang keduanya sama-sama sangat menentukan tingkat tinggi atau lemahnya motivasi kerja yang akan ditunjukkan.

7. Cara Mengukur Motivasi Kerja

Cara-cara pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland yang mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang bisa dijadikan indikator dalam mengukur motivasi kerja, yaitu: (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) Berani mengambil dan memikul resiko; (3) Memiliki tujuan realistik; (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁸¹

Sedangkan Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan ; (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; dan (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.⁸²

8. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi berasal dari kemampuan diri dalam membangkitkan potensi diri. Dalam Islam sumber motivasi adalah hati dimana seseorang

⁸¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2005), 67.

⁸² Anwar Prabu Mangkunegara..., 68.

mengetahui bagaimana dia harus mendekati diri kepada Allah SWT. baik dalam ibadah maupun bekerja. Hati merupakan faktor penentu yang membuat manusia menjadi termotivasi baik atau buruknya tergantung kepada kondisi hati seseorang. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus tertanam dalam diri, motivasi sangat menentukan kualitas perbuatan seseorang, setiap perbuatan pastinya didasari motivasi tertentu, motivasi dalam perspektif Al- Qur'an dapat dilihat dari Q.S Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman”. (Q.S. Ali Imran: 139).⁸³

Motivasi dalam diri seorang guru akan membantunya dalam melaksanakan tugas dengan optimal. Ketika guru termotivasi maka guru akan semakin dekat dengan tujuan pembelajaran. Motivasi mampu memberikan kepuasan bagi guru itu sendiri sehingga guru merasa senang dan memiliki keserasian antara apa yang dikerjakan dengan apa yang diharapkan. Guru akan mampu menggerakkan dan memotivasi siswa dalam belajar. dan hal ini akan menuntun pada terpenuhinya kepuasan guru yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif. Dalam Q.S An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

⁸³ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*. (Dirjen Bima Islam, Direktorat Urais dan Pembinaan Syari'ah, 2019).

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya”. (Q.S. An-Najm: 39).⁸⁴

Kemudian Q.S Ar-Ra’d ayat 11 berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S. Ar-Ra’d: 11).⁸⁵

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya setiap individu hendaknya memiliki motivasi diri yang tinggi dalam melakukan sesuatu, motivasi diri yang tinggi dapat menjadikan seseorang menjadi pribadi yang handal dalam kehidupan, karena dengan motivasi yang tinggi akan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

C. Displin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan suatu sikap mental seseorang yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa

⁸⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*. (Dirjen Bima Islam, Direktorat Urais dan Pembinaan Syari’ah, 2019).

⁸⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*. (Dirjen Bima Islam, Direktorat Urais dan Pembinaan Syari’ah, 2019).

tanggung jawab.⁸⁶ Disiplin kerja meliputi ketaatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya terutama dalam menaati dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar dan pembinaan siswa.⁸⁷ Dalam hal ini tentunya sekolah bertujuan untuk membangun karakter dan kebiasaan kerja secara efisien dan efektif.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan upaya-upaya pengendalian perilaku seseorang (guru) dalam bekerja agar sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan demikian disiplin kerja guru merupakan pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, ketaatan, kesediaan, tanggung jawab dan kesedaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan lembaga/ instansi pendidikan yang bersangkutan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang diantaranya: a) Tujuan dan kemampuan; b) Teladan pemimpin; c) Balas jasa/gaji dan kesejahteraan; d) Keadilan; e) Pengawasan melekat; f) Sanksi hukuman; g) Ketegasan Pemimpin; dan h) Hubungan kemanusiaan.⁸⁸

Hal senada juga disampaikan oleh Singodimejo sebagaimana dikutip sutrisno bahwa faktor-faktor yang memepengaruhi disiplin kerja

⁸⁶ Hamzah, B Uno & Lina Lamatnggo., *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 36.

⁸⁷ Hamzah, B Uno & Lina Lamatnggo., *Tugas Guru dalam Pembelajaran...*, 39.

⁸⁸ Melayu S.P. Hasibuann, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 195.

diantaranya: a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, yaitu ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi; b) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; c) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; d) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; dan e) Adanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.⁸⁹

3. Pengukuran Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja guru berperan sangat penting sehingga jelas guru yang memiliki disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Veitzhal rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- a. Kehadiran, yaitu salah satu indikator yang mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan tidak akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, yaitu dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

⁸⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016), 87.

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu pegawai yang memiliki kswaspadaan tinggi akan senantiasa berhati-hati serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, yaitu beberapa pegawai melakukan tindakan yang tidak sopan kepada orang lain. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indipliner, shingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.⁹⁰

Dalam penelitian ini pengukuran disiplin kerja guru didasarkan pada aspek-aspek kerja guru terdiri dari:

- a. Taat terhadap aturan, yaitu guru yang senantiasa taat akan peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan;
- b. Pengendalian perilaku, yaitu keterampilan seorang guru melakukan berbagi pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak agar sesuai dengan aturan.
- c. Kesiediaan melakukan pekerjaan, yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dalam hal ini kesiediaan seorang guru dalam melaksanakan tugas dengan hati dan sesuai aturan yang ada;
- d. Tanggung jawab melaksanakan tugas, yaitu bentuk kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab seorang guru adalah merencanakan,

⁹⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), 444.

melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik dan tepat waktu;
dan

- e. Kesadaran atas Tugas, yaitu sikap seseorang untuk mentaati segala peraturan karena sadar akan tugas dan tanggung jawab maka mereka melaksanakan tugas secara baik tanpa ada paksaan.⁹¹

4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Kedisiplinan dipandang memiliki peran penting dalam kesuksesan pendidikan, berawal dari pembiasaan, ketegasan dan sanksi yang diberikan atas pelanggaran-pelanggaran tata tertib sehingga dapat tercipta disiplin yang bagus. Disiplin kerja dalam perspektif Islam dapat dilihat dalam Q.S An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَزَّعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya) dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”. (Q.S An-Nisa: 59).⁹²

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya disiplin merupakan dasar untuk mematuhi dan taat kepada pemimpin dan taat terhadap peraturan. Dalam hal ini peraturan dan tata tertib dalam lembaga sekolah serta

⁹¹ Hamzah B Uno & Lina Lamatnggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran...*, 41.

⁹² Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, 2009, Q.S An-Nisa: 59.

peraturan yang dibuat merupakan untuk kesuksesan bersama. Hal tersebut akan dapat memunculkan sikap sadar terhadap diri sendiri untuk bersikap disiplin dalam setiap perbuatan sehingga tercipta kesuksesan.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja dilihat sebagai hasil kerja dan menghubungkannya dengan standar-standar yang berlaku. Sebagai tolok ukur kinerja adalah standar kinerja, sehingga kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja yang dihasilkan minimal sama atau lebih besar dari standar kinerja yang ditetapkan.⁹³

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁹⁴ Menurut Abd. Madjid kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak madrasah dalam upaya

⁹³ Suprihanto, John., *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2003), 33.

⁹⁴ Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), 131.

mencapai visi, misi dan tujuan madrasah yang secara legal, sesuai dengan moral, etika dan tidak melanggar hukum.⁹⁵

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru akan baik jika guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, dan kedisiplinan dalam mengajar.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri seorang guru, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.⁹⁶ Apabila dikaitkan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil kerja.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu

⁹⁵ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 11.

⁹⁶ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 179.

sendiri maupun dari luar individu itu sendiri, seperti kemampuan, kepuasan kerja, motivasi lingkungan kerja dan gaji.

3. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Invan cevich patokan tersebut meliputi:

- a. Hasil, yaitu mengacu pada ukuran *output* utama organisasi sekolah;
- b. Efisiensi, yaitu mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah;
- c. Kepuasan, yaitu mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut; dan
- d. Keadaptasian, yaitu mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.⁹⁷

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan suatu proses formal dan sistematis di mana kinerja guru dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Proses pelaksanaan yang memerlukan pengawasan ini dilakukan dengan penilaian kinerja. Newstrom dan Davis menjelaskan bahwa terdapat kegunaan penilain kinerja bagi organisasi, antara lain:

⁹⁷ Invan cevich, JM., *Management Quality and Competitiveness*, (Chicago: Richard D. Irwin, 2006), 346.

- a. Peningkatan kinerja;
- b. Penyesuaian kompetensi;
- c. Keputusan penempatan;
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan; dan
- e. Menganalisis kesalahan dalam desain pekerjaan.⁹⁸

5. Cara Mengukur Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan mengacu kepada tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, yang mengacu pada permenag PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan yang diuraikan sebagai berikut:⁹⁹

- a. Perencanaan Pembelajaran, yaitu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik, menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan

⁹⁸ Liosten Riana Roosida Uly Tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), 27-28.

⁹⁹ Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1, 5.

memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi.

- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, yaitu memulai pembelajaran dengan efektif, materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber/media belajar, memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, menggunakan bahasa yang tepat dan benar, mengakhiri pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi.
- c. Penilaian pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.

6. Kinerja Guru dalam Perspektif Islam

Kinerja guru jika ditinjau dari perspektif Islam, merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dalam Al-Quran terdapat ayat dan surah yang bisa dijadikan sebagai rujukan atau dalil bagi seorang guru dalam melakukan kinerjanya, salah satunya dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S At-Taubah: 105).¹⁰⁰

Kemudian Q.S Al-Baqarah ayat 110 berbunyi:

وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ
بَصِيرٌ

Artinya: "...Dan segala kebaikan yang kamu kerjakan untuk dirimu, kamu akan mendapatkannya (pahala) di sisi Allah. Sungguh, Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Baqarah: 110).¹⁰¹

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya guru hendaklah bekerja dengan bersungguh-sungguh, dan kesungguhan itu dinilai sebagai jihad. Balasan dari kesungguhan ini tidak hanya pandangan dan penilaian dari manusia saja namun Allah SWT juga memberikan apresiasi tinggi sebagai orang yang mulia atas kinerjanya dan akan dibalas dengan kemuliaan. Tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan dari hasil yang diperoleh dan apabila diterapkan dengan baik akan tercipta kinerja yang baik.

¹⁰⁰ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, 2009, Q.S At-Taubah: 105.

¹⁰¹ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*. (Dirjen Bima Islam, Direktorat Urais dan Pembinaan Syari'ah, 2019).

E. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Seorang pengawas memiliki peran yang cukup penting dalam memberikan bantuan pendampingan. Perencanaan dan perlakuan yang baik, benar serta obyektif dalam pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas berpengaruh pada peningkatan kinerja guru, apabila supervisi akademik yang dilaksanakan oleh seorang pengawas semakin baik maka kinerja gurupun akan baik atau meningkat.¹⁰²

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Arifah Royani¹⁰³ menunjukkan bahwasanya secara signifikan supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari adanya hubungan yang signifikan serta korelasi yang positif antara supervisi akademik dengan kinerja guru yang membuktikan bahwa teori yang menyatakan supervisi akademik akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor yang tidak diteliti.

¹⁰² Yahya Anuli, *Hubungan Intensitas Supervisi Akademik Pengawas terhadap Kinerja Guru PAI SD*, Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2 No. 1, Juni 2019.

¹⁰³ Royani, A., *Motivasi Berprestasi Guru sebagai Mediasi Supervisi Akademik dan Kompetensi Kepribadian Pengawas terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Semarang*. Tesis.

H₁ = Terdapat pengaruh positif signifikan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan faktor penggerak bagi seseorang untuk bersemangat dalam bekerja apakah itu motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar. Pemberian motivasi pada guru dapat dilakukan dengan cara memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar mau bekerja sama sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kaliri mengemukakan¹⁰⁴ bahwasanya motivasi kerja dapat dilihat dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi: 1) Tekun menghadapi tugas; 2) Ulet menghadapi kesulitan; 3) Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi; 4) Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya; 5) Selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin; 6) Menunjukkan minat yang positif; 7) Lebih senang bekerja mandiri; 8) Bosan terhadap tugas-tugas rutin; dan 9) Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi: 1) Prestasi; 2) Pengakuan; 3) Tanggung jawab; 4) Promosi; 5) Gaji; 6) Hubungan dengan teman sejawat; dan 7) Keamanan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Getruida Calorin, N. O., dan Darmin Hasbullah¹⁰⁵ menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

¹⁰⁴ Kaliri, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Tesis. Tidak diterbitkan. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang, 2008, 27-28.

¹⁰⁵ Getruida, C. N. O., & Darmin, H., *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN*, Jurnal Sifatokkong BPSDM Sulses, Vol. 1 No. 1, Januari-Maret 2020.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan yang ada pada diri seorang guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan apabila motivasi kerja secara intrinsik dan ekstrinsik pada guru meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja guru.

H₂ = Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi. Dimana para guru harus tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa kesetiaan dan ketaatan guru pada norma dan instruksi yang berlaku dalam organisasi. Mulyasa mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin, etika kerja; 2) Pendidikan; 3) Ketrampilan; 4) Manajemen; 5) Hubungan industrial; 6) Tingkat penghasilan; 7) Gizi dan kesehatan; 8) Jaminan sosial, 9) Lingkungan dan suasana kerja; 10) Kualitas sarana; 11) Teknologi yang dipakai; dan 12) Kesempatan berprestasi.¹⁰⁶ Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 139.

¹⁰⁷ Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagaian tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Adi Wahyudi, Partono Thomas dan Rediana Setiyani¹⁰⁸ menunjukkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan disiplin kerja akan menumbuhkan komitmen, tanggung jawab guru, gairah dalam bekerja dan diimbangi dengan supervisi pengawas sekolah melalui arahan, bimbingan dan dorongan sehingga akan memberikan suatu yang positif dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya tindakan disiplin jika dilakukan secara benar dan terus menerus maka akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

H3 = Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait di atas, dikemukakan bahwa yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah faktor supervise akademik pengawas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

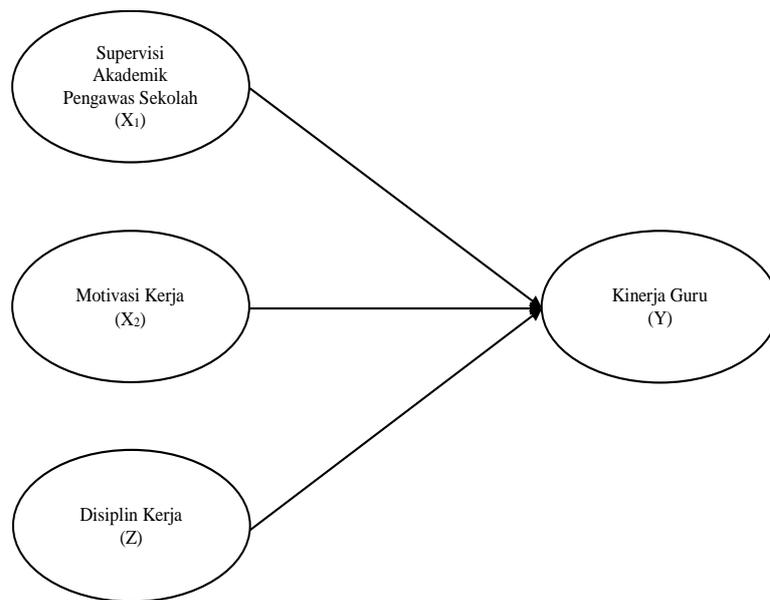
¹⁰⁸ Adi W, Partono, T., dan Rediana S., *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, *Enoconomis Education Analysis Journal*, Vol. 1 No. 2, 2012.

Pada penelitian ini akan dilihat seberapa jauh pengaruh antara faktor-faktor pendukung untuk Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah. Keterkaitan hubungan antara faktor-faktor tersebut diperkirakan akan menghasilkan pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lainnya.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini berfungsi sebagai pedoman yang memperjelas jalan, arah dan tujuan penelitian serta membantu pemilihan konsep-konsep yang diperlukan guna pembentukan hipotesis. Menurut I'anatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.¹⁰⁹

Adapun hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

¹⁰⁹ I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian...*, 164-165.



Gambar 2. 1 Model Konseptual Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, ada atau tidaknya hubungan antara supervisi akademik pengawas sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat.

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel penelitian yakni supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Indikator-indikator variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan *PLS (Partial Least Square)* melalui program *Smart PLS* yang kemudian hasil data akan diuji dengan menggunakan formula *Product Moment* untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut. Korelasi positif berarti nilai tinggi suatu variabel berhubungan dengan nilai tinggi pada variabel lainnya. Sedangkan korelasi negatif berarti nilai tinggi pada suatu variabel berhubungan dengan nilai rendah variabel lain.¹¹⁰

¹¹⁰ Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 7.

Dengan demikian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi.¹¹¹ Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya 1) Penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket. Angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah dibuat; 2) Penentuan sampel sesuai dengan populasi yang telah ditentukan; 3) Data dikumpulkan bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait masalah yang diteliti; 4) Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik; dan 5) Kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

B. Variabel Penelitian

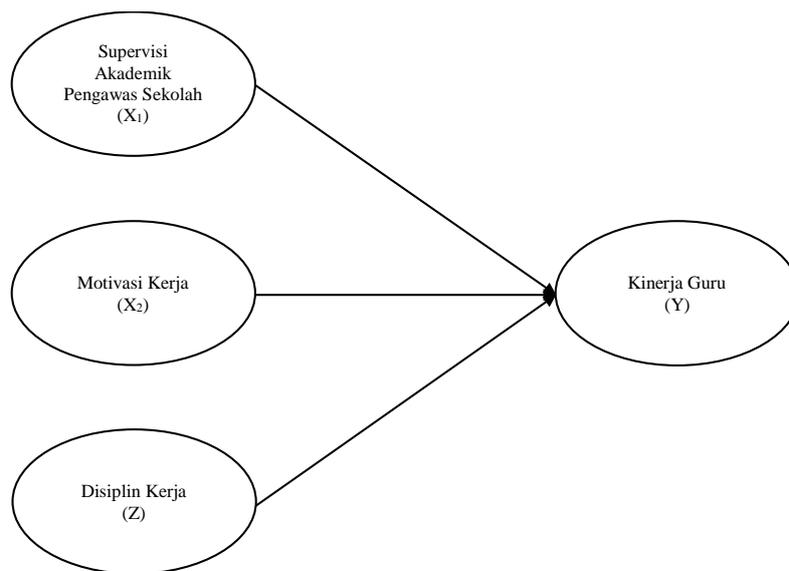
Variabel penelitian adalah atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.¹¹² Variabel penelitian merupakan ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang dimiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.¹¹³ Dalam penelitian ini terdapat empat variabel dengan rincian tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

¹¹¹ Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 11.

¹¹² Darmawan dan dani, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2016), 108.

¹¹³ I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, (Malang: Madani, 2015), 164-165n

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y).¹¹⁴ Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli. Adapun rancangannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Analisis antara Variabel Independen (X), Intervening (Z) dan Variabel Dependen (Y)

Keterangan:

- X₁ = Supervisi Akademik Pengawas Sekolah
- X₂ = Motivasi Kerja
- Z = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Guru

¹¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif...*, 61.

C. Subyek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi berasal dari kata *population*, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi penelitian amat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.¹¹⁵

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah lima dari tiga belas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat, diantaranya SDN Kuala Bhee, SDN Cot Lagan, SDN Lueng Tanoh Tho, SDN Blang Mee, dan SDN Bakat.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sesuatu yang digunakan untuk menunjukkan sifat suatu kelompok yang lebih besar atau bagian kecil yang mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar. Sampel juga dapat diartikan sebagai jumlah sebagian dari populasi yang kedudukannya mewakili populasi dan dijadikan sebagai sumber pengumpulan data penelitian.¹¹⁶ Teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik

¹¹⁵ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), 99.

¹¹⁶ Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*, Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Juli 2017, 5.

pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.¹¹⁷

Dengan demikian seluruh populasi yang ada pada kelima sekolah dijadikan sebagai sampel. Maka responden yang dijadikan dalam sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat dengan sampel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Sampel Guru

No	Instansi	Jumlah Guru
1.	SD Negeri Kuala Bhee	15
2.	SD Negeri Cot Lagan	17
3.	SD Negeri Lueng Tanoh Tho	16
4.	SD Negeri Blang Mee	15
5.	SD Negeri Bakat	12
Jumlah Total		75

Dengan demikian, yang akan diambil sebagai sampel adalah sebanyak 75 responden atau guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini akan mengumpulkan data melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden terpilih dan dengan masing-masing lokasi mempunyai jumlah sampel yang tertera di atas. Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum

¹¹⁷ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2013), 36.

disebarkan terlebih dahulu akan di uji cobakan dengan mengkonsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai upaya mencapai *construct validity* untuk mendapatkan penilaian penyesuaian dengan teori yang digunakan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam menentukan mutu suatu penelitian. Instrumen penelitian merupakan suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.¹¹⁸

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah non tes, yakni berupa angket atau kuesioner. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹¹⁹ Jawaban dari setiap butir-butir pernyataan atau pertanyaan memiliki jawaban dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

¹¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 92.

¹¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif...*, 148.

Secara kontinu dapat digambarkan sebagai berikut:¹²⁰

Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Oleh karena itu, dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuesioner atau angket untuk mendiagnosis tingkat intensitas supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur. Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Item	No Item
1.	Supervisi Akademik Pengawas	a. Teknik Individual	⇒ Observasi kelas ⇒ Kunjungan kelas ⇒ Kunjungan antar	1, 2, 3

¹²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif...*, 135.

	Sekolah (X1)		kelas ⇒ Penilaian diri sendiri	
		b. Teknik Kelompok	⇒ Diskusi ⇒ Rapat guru ⇒ Studi kelompok	4, 5
		c. Pendekatan Direktif	⇒ Pengarahan tindakan guru ⇒ Penguatan terhadap perilaku guru ⇒ Mendemonstrasikan keterampilan mengajar	6, 7, 8
		d. Pendekatan Kolaboratif	⇒ Menunjukkan ide tentang bagaimana mengelola informasi ⇒ Pemecahan masalah yang dihadapi guru ⇒ Negosiasi terhadap perilaku guru	9, 10
		e. Pendekatan Non-Direktif	⇒ Mendengarkan keluhan guru ⇒ Mengklarifikasi permasalahan guru ⇒ Membesarkan hati guru	11, 12, 13
2.	Motivasi Kerja (X2)	a. Kebutuhan akan berprestasi	⇒ Mengatur tugas dengan baik ⇒ Menjaga citra ⇒ Berkeinginan untuk sukses ⇒ Umpan balik	14, 15, 16, 17
		b. Kebutuhan akan kekuasaan	⇒ Keinginan yang kuat ⇒ Mengendalikan orang lain ⇒ Keinginan untuk mempengaruhi orang lain ⇒ Menyukai situasi kompetitif	18. 19, 20
		c. Kebutuhan	⇒ Keinginan diterima	21,

		akan afiliasi	dalam kelompok ⇒ Menjaga persahabatan ⇒ Menyukai situasi kooperatif	22, 23, 24
3.	Disiplin Kerja (Z)	a. Kesetiaan penuh pada peraturan	⇒ Datang ke sekolah tepat waktu sesuai jadwal ⇒ Mematuhi aturan-aturan yang berlaku ⇒ Tidak membuang waktu dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugas lembaga	25, 26, 27
		b. Pengendalian perilaku	⇒ Menunjukkan kinerja yang baik ⇒ Patuh dan menghormati pemimpin ⇒ Bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja	28, 29, 30
		c. Kesiediaan melakukan pekerjaan	⇒ Bersedia melaksanakan tugas sesuai ketentuan ⇒ Bersikap hati-hati dalam menyampaikan informasi	31, 32
		d. Tanggung jawab melaksanakan tugas	⇒ Rasa tanggung jawab terhadap program kerja yang direncanakan ⇒ Rasa tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan	33, 34
		e. Kesadaran akan tugas	⇒ Melaksanakan tugas dengan penuh	35, 36

			kesadaran ⇒ Menyadari melaksanakan tugas atas kesadaran hati	
4.	Kinerja Guru (Y) (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru {TIM Badan PSDMP dan PMP. Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012})	a. Perencanaan pembelajaran	⇒ Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakteristik peserta didik ⇒ Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir ⇒ Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi.	37, 38, 39, 40
b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran		⇒ Memulai pembelajaran dengan efektif dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif ⇒ Menguasai materi ⇒ Memanfaatkan sumber belajar/media ⇒ Menggunakan bahasa yang benar dan tepat serta mudah dipahami	41, 42, 43, 44, 45	
c. Evaluasi hasil pembelajaran		⇒ Merancang alat evaluasi ⇒ Menggunakan berbagai metode dan	46, 47	

			strategi penilaian ⇨ Merencanakan dan memanfaatkan berbagai hasil penelitian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya	
--	--	--	---	--

Dalam variabel supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru terbagi atas beberapa deskripsi, maka skor total masing-masing sub variabel akan berbeda-beda tergantung dari jumlah pernyataan atau pertanyaan yang dirumuskan untuk menjaring data sub variabel yang bersangkutan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.¹²¹ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

¹²¹ Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 144.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Setelah indeks korelasi (r_{xy}) diketahui maka perlu diuji dengan membandingkan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $(n-2)$. Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ berarti instrumen tersebut valid, namun jika hasil $r_{xy} < r_{tabel}$ menunjukkan instrumen tersebut tidak valid. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan *software smart Partial Least Square (PLS)*.

2. Pengujian Reliabilitas

Realibilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya adalah apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.¹²² Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Formula Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program *Partial Least Square (PLS)*.

Untuk mengukur reliabilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan

¹²² Azwar, Saifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2000), 3.

taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliabel, dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses menyediakan data primer yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.¹²³ Data yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data menggunakan angket.

Angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh informasi yang diteliti.¹²⁴ Menurut Bugin, angket sebagai serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan kepada responden. Setelah diisi, angket dikembalikan ke peneliti.¹²⁵ Jadi angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data factual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

Angket yang digunakan berbentuk angket berstruktur atau angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan

¹²³ Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data; Langkah Vital Proses Penelitian*, Vol. 23, No. 7. Maret (2005), 152.

¹²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta, 2019, 14.

¹²⁵ Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 123.

data terkait dengan pendapat pribadi mengenai supervise akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru yang bersangkutan. Angket atau kuesioner ini diberikan kepada guru untuk diisi dengan sebenar-benarnya. Angket yang dipakai penelitian ini merupakan angket yang berbentuk skala, yakni serangkaian tingkatan, level, atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakai adalah *skala likert*.¹²⁶

Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti terlibat sepenuhnya dalam pengumpulan data. Peneliti akan melibatkan beberapa orang dalam proses pengumpulan data. Namun, sebelum dilibatkan dalam proses pengumpulan data, orang-orang tersebut telah diberikan penjelasan tentang maksud dan isi dari penyebaran angket. Seluruh orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut, sepenuhnya masih dalam pengawasan peneliti. Adapun waktu pengumpulan data akan dilaksanakan setelah pengajuan proposal ini disetujui.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *Software Smart PLS* untuk menguji hubungan antar variabel. *Partial Least Square* adalah model persamaan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis

¹²⁶ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Alfabeta: Bandung, 2012, 44.

komponen atau varian. *PLS* juga merupakan analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.¹²⁷ Pada model pengukuran *PLS* terdiri dari *outer model* yang terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dan pengukuran *inner model* yang terdiri dari model struktural.

1. Pengukuran *Outer Model*

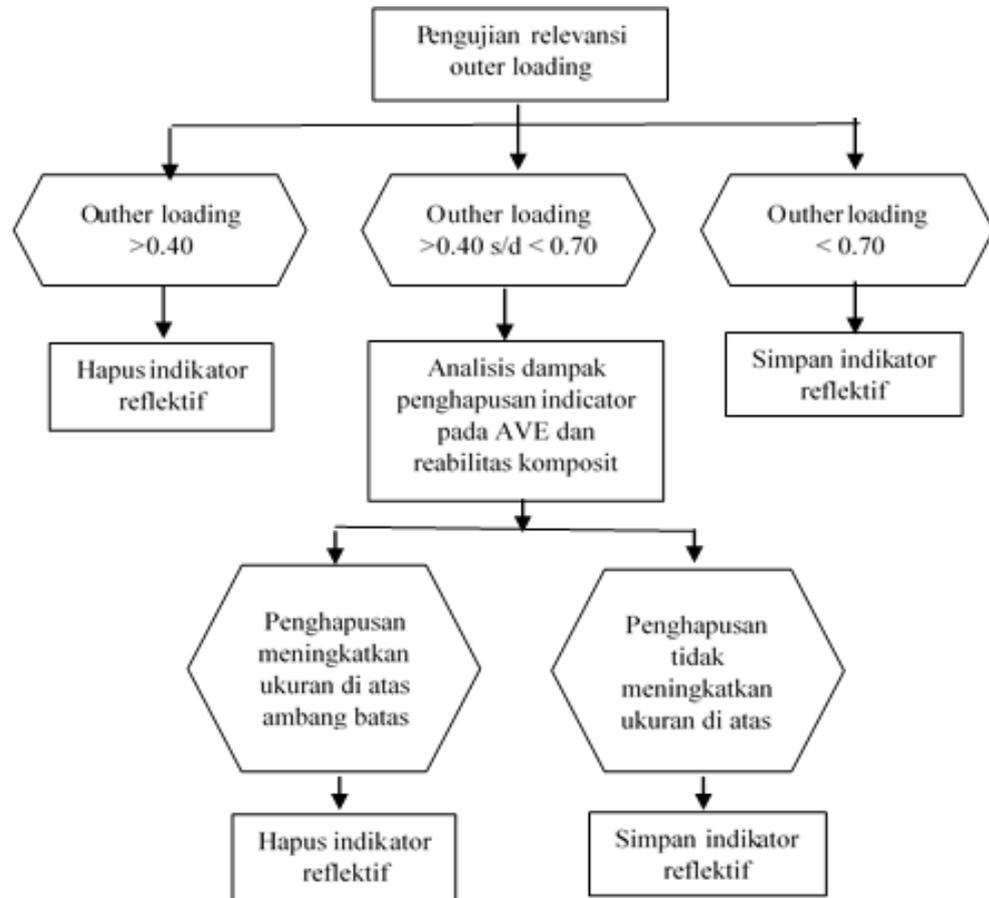
Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran *PLS*:

a. Model Pengukuran Reflektif

Dalam model reflektif, indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamatai secara empirik. Model pengukuran

¹²⁷ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 76.

reflektif mengukur *internal consistency (composite reliability)*, *indicator reliability*, *convergent validity (average variance extracted)*, dan *discriminant validity*.



Gambar 3. 2 Pengujian Relevansi Outer Loading¹²⁸

- 1) *Internal Consistency (Composite Reliability)*, yaitu nilai ini menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam

¹²⁸ Joseph F. Hair, et. Al, *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, (California: Sage Publication, 2014), 104.

mengukur konstruknya. *Internal consistency reliability*, pada penelitian yang lebih maju yaitu > 0.70 dianggap reliabel.

2) *Indicator Reliability*, yaitu nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruknya. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.

3) *Convergent Validity (Average Variance Extracted (AVE))*, yaitu ukuran yang menunjukkan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstruknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Untuk menetapkan *Convergent Validity* harus mempertimbangkan *Outer Loading*, serta AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50.

4) *Discriminant Validity* adalah ukuran untuk menentukan apakah konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing-masing merupakan sebuah konstruk yang berbeda. Salah satu metode untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan memeriksa *cross loading of the indicators* (pembebanan lintas indikator).

Secara khusus, *indicators outer loadings* pada konstruks terkait harus lebih besar dari pada semua pembebanannya pada konstruksi

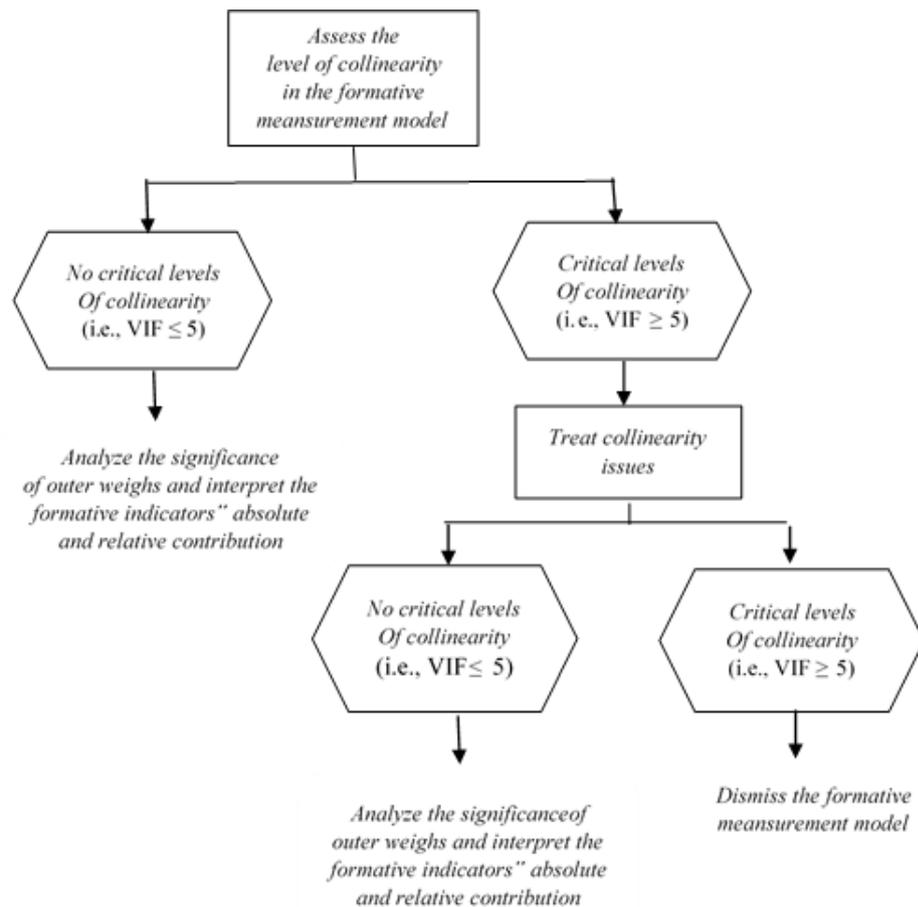
lainnya. *Indicator's outer loadings* pada konstruksi harus lebih tinggi dari pada semua beban silangnya dengan konstruksi lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya (kriteria *fornell larcker*).

b. Model Pengukuran Formatif

Indikator formatif menyebabkan konstruk. Dapat pula diberi makna lain, apabila indikator tersebut cenderung bersifat penyusun, maka akan bersifat formatif. Model pengukuran formatif mengukur *collinearity among indicators* dan *significance and relevance of outer weights*.

1) *Collinearity Among Indicators*, yaitu indikator bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan indikator lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau indikator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif, karena berdampak pada: (a) Perkiraan bobot dan signifikansi statistiknya; (b) Mempengaruhi hasil analisis. Pertama, *collinearity* meningkatkan kesalahan standar dan dengan demikian mengurangi kemampuan untuk menunjukkan bahwa bobot yang diperkirakan berbeda secara signifikan. Kedua, *collinearity* yang tinggi dapat menyebabkan bobot tidak tepat diperkirakan. Kolinearitas indikator yaitu nilai toleransi masing-masing indikator (VIF) harus dibawah 5. Jika tidak dipertimbangkan untuk menghilangkan indikator, menggabungkan indikator menjadi satu indeks tunggal, atau

membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah *collinearity*. Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif ditunjukkan dalam gambar berikut:

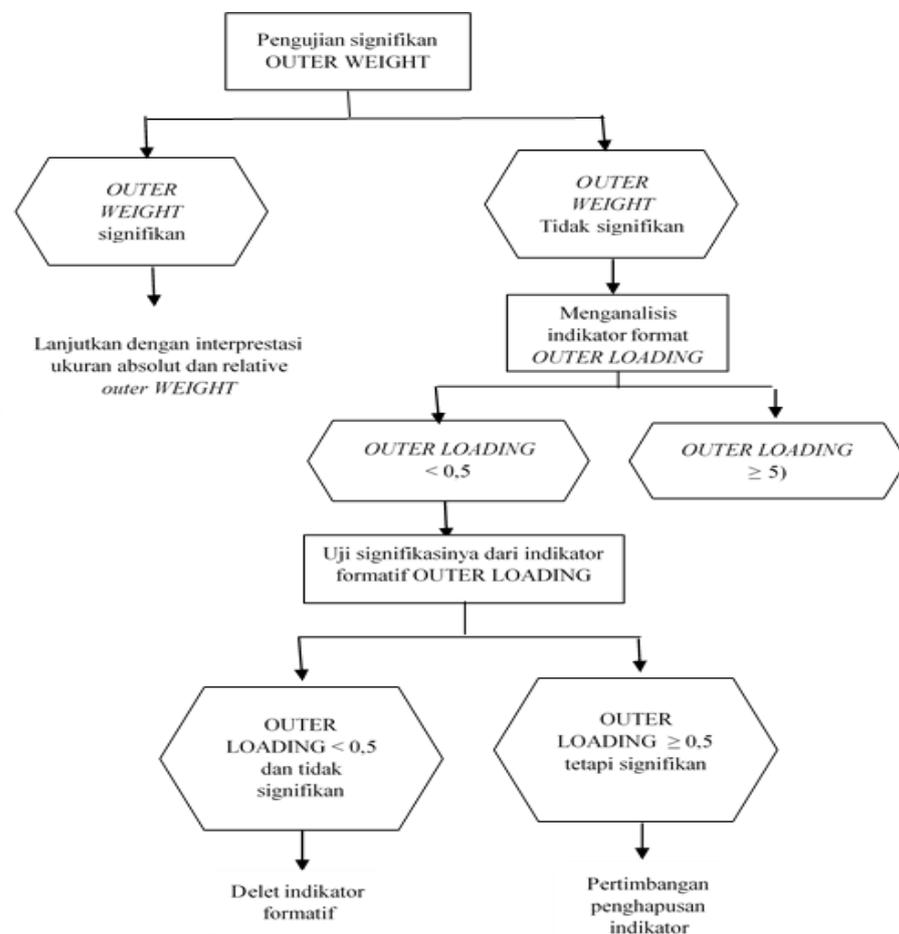


Gambar 3. 3 Menilai Tingkat Collinearity Model Pengukuran Formatif¹²⁹

2) *Significance And Relevance Of Outer Weight*, yaitu sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan

¹²⁹ Joseph F. Hair, et. Al, *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, (California: Sage Publication, 2014), 126.

memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah *outer weight* signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:

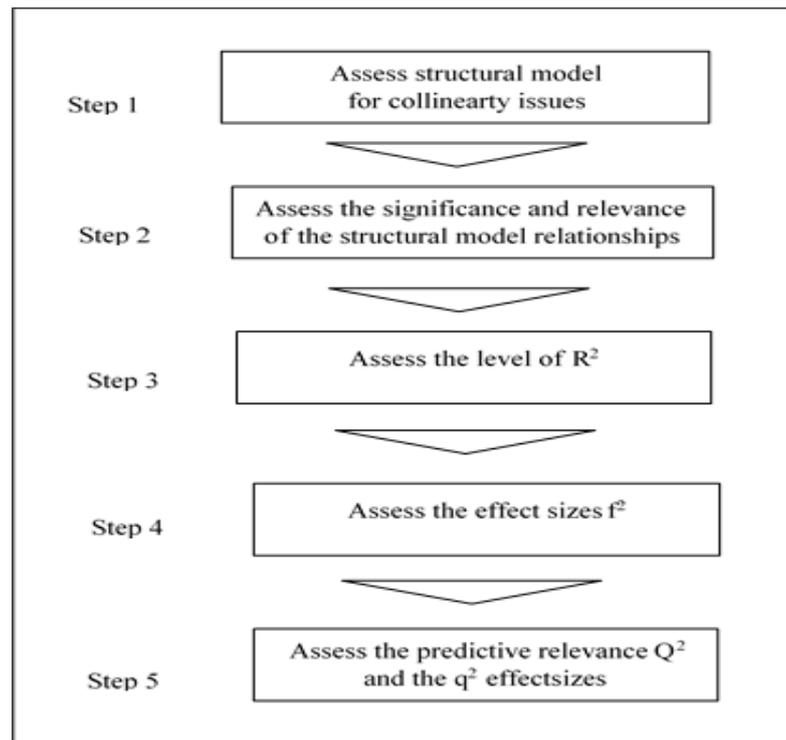


Gambar 3. 4 Significance and Relevance of Outer Weight¹³⁰

¹³⁰ Joseph F. Hair, et. Al, *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, (California: Sage Publication, 2014), 131.

2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Berikut adalah prosedur pengukuran struktural sebagaimana yang ditampilkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. 5 Prosedur Model Pengukuran Struktural

- a. *Assess structural model for collinearity issue*, yaitu pada setiap prediktor atau variabel eksogen harus saling bebas. Variabel eksogen sendiri adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Untuk menilai *collinearity* yaitu dengan VIF. VIF dari *inner model* harus lebih tinggi dari 0,20 dan dibawah 5. Jika diatas 5 maka terjadi *collinearity*, sehingga harus dipertimbangkan untuk menghilangkan konstruk, menggabungkan

prediktor ke dalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.

- b. *Coefisien Path Model Struktural*, yaitu model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Jika $P \text{ value} \leq 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan, demikian sebaliknya. Sedangkan pada koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.
- c. *Coefisien Determinasi (R^2)*, yaitu seberapa besar variabel prediktornya berpengaruh terhadap variabel konsekuen. Dalam *coefisien determinansi (R^2)* tidak ada patokan yang pasti. Beberapa reserchers ada yang mengatakan nilai di atas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.
- d. *Effect Size (F^2)* yaitu digunakan untuk mengevaluasi F^2 dari semua variabel endogen perubahan didalam nilai F^2 dari masing-masing konstruk eksogen. Nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah; dan 0,35 dianggap besar.
- e. *Predictive Relevance (Q^2)*, yaitu untuk mengukur akurasi prediksi. Standarnya nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah dan 0,35 dianggap besar.

Selanjutnya untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto¹³¹ sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Distribusi Interpretasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40- 0,599	Sedang/Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat/Baik
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat/Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari sangat rendah hingga sangat baik. Sedangkan untuk kriteria penilaian model *PLS* peneliti menggunakan acuan yang diajukan oleh Chin dalam Imam Ghazali¹³² sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R ² untuk variabel endogen	Hasil R ² sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi Koefisien Jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .
F ² untuk <i>effect size</i>	Nilai F ² sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten

¹³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 103.

¹³² Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, 80.

	mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural.
Evaluasi Model Pengukuran Reflective	
<i>Loading Factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> harus diatas 0.70.
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite reliability</i> mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya harus diatas 0.60.
<i>Average Variance Extracted</i>	Nilai <i>average variance extracted (AVE)</i> harus diatas 0.50.
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari <i>AVE</i> harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel laten.
<i>Cross Loading</i>	Merupakan ukuran dari nilai validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan Nilai <i>Weight</i>	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur <i>bootstapping</i> .
Multikolonieritas	Variabel <i>manifest</i> dalam blok harus di uji apakah terdapat multikol. Nilai <i>variance inflation (VIF)</i> apakah dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Responden Penelitian

Hasil penelitian ini akan menguraikan tentang tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir. pada tahap awal menjelaskan metode pengumpulan data kemudian dilanjutkan pada tahap akhir memaparkan pengujian hipotesis. Responden dalam penelitian ini merupakan guru yang masih aktif mengajar di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat yaitu SDN Kuala Bhee, SDN Cot Lagan, SDN Lueng Tanoh Tho, SDN Blang Mee, dan SDN Bakat.

Distribusi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru

No	Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	37%
2	Perempuan	47	63%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat



Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden Guru

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

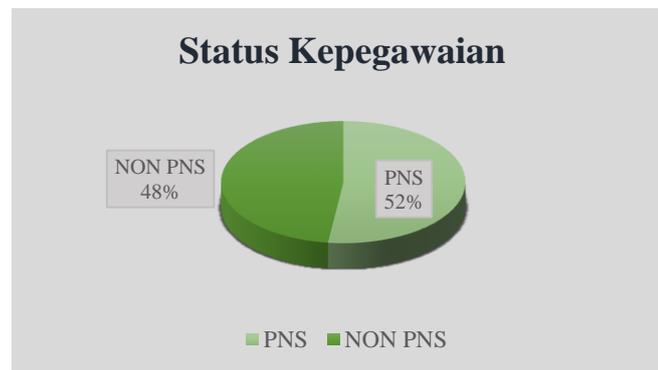
Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 di atas mengenai jumlah responden terkait jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah guru yang berjenis kelamin guru laki-laki 28 orang dengan persentase 37%, sedangkan jumlah guru yang berjenis kelamin guru perempuan berjumlah 47 orang dengan persentase 63%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah guru yang berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dari jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan.

Kemudian distribusi responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Distribusi Status Kepegawaian Responden Guru

No	Status Kepegawaian	N	Persentase (%)
1	PNS	39	52%
2	NON PNS	36	48%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat



Gambar 4. 2 Diagram Status Kepegawaian Responden Guru
Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan mengenai distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja guru (Y), satu variabel intervening yaitu disiplin kerja (Z), dan dua variabel independen yang terdiri dari supervisi akademik pengawas sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

1. Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

Pada penelitian ini variabel supervisi akademik pengawas sekolah diukur melalui 5 indikator yang diuraikan ke dalam 13 pertanyaan. Pengukuran ini diajukan untuk mengetahui besarnya tingkat supervisi akademik pengawas sekolah. Dari 13 butir pertanyaan diberi skor 1-5. Dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

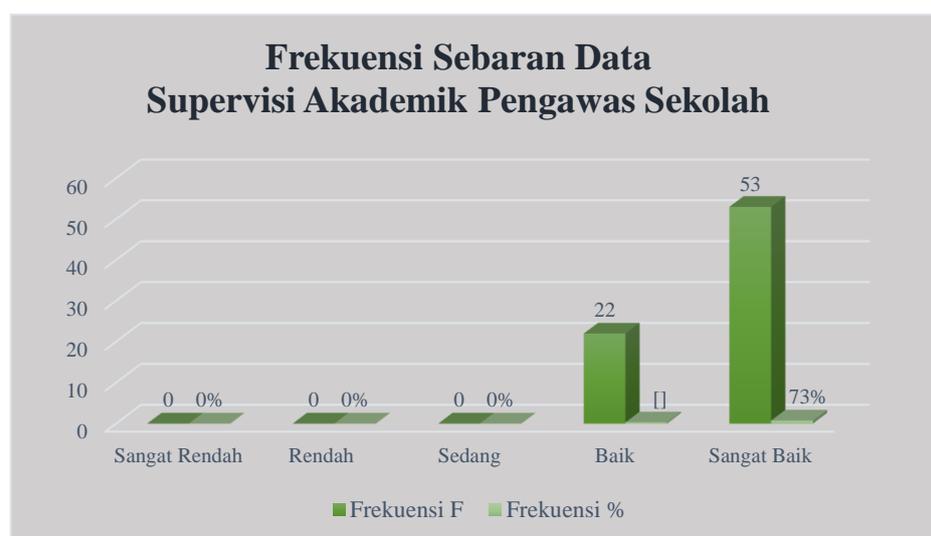
$$p = \frac{(13 \times 5) - (13 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(65) - (13) + 1}{5} = 10 \text{ (Pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi variabel supervisi akademik pengawas sekolah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	13-22	Sangat Rendah	0	0%
2	23-32	Rendah	0	0%
3	33-42	Sedang	0	0%
4	43-52	Baik	22	29%
5	53-62	Sangat Baik	53	71%
Jumlah			75	100%



Gambar 4. 3 Diagram Frekuensi Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah
Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Berdasarkan tabel serta diagram di atas diketahui bahwa responden atau guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat sebagian besar menyebutkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih kategori sangat baik yaitu sebanyak 53 responden dari 75 responden atau sebesar 71% dan hasil supervisi akademik pengawas sekolah dalam kategori baik yaitu sebanyak 22 responden dari 75 responden atau sebesar 29%, serta untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah pada saat ini sudah menjalankan tugasnya secara maksimal.

2. Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan ke dalam 11 butir pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui besarnya tingkat motivasi kerja guru. Dari 11 butir pertanyaan diberi skor 1-5. Dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Dengan demikian panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor rendah dan hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

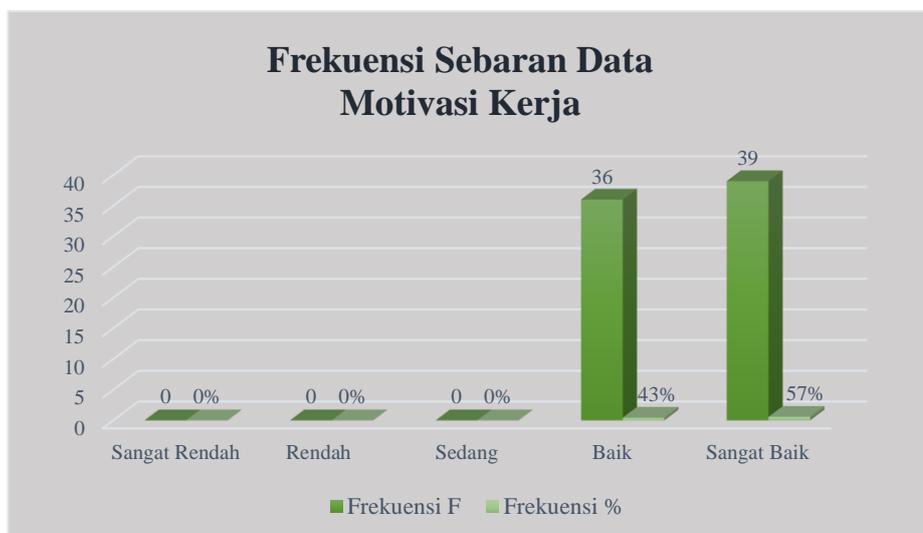
$$p = \frac{(11 \times 5) - (11 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(55) - (11) + 1}{5} = 9$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	11-19	Sangat Rendah	0	0%
2	20-28	Rendah	0	0%
3	29-37	Sedang	0	0%
4	38-46	Baik	36	48%
5	47-55	Sangat Baik	39	52%
Jumlah			75	100%



Gambar 4. 4 Diagram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Berdasarkan tabel dan diagram diatas diketahui bahwa responden atau guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat sebagian besar memiliki motivasi kerja dalam kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih kategori sangat baik yaitu sebanyak 39 responden dari 75 responden atau sebesar 52%. Selain itu data juga menunjukkan sebanyak 36 responden dari 75 responden atau sebesar 48% memiliki motivasi kerja dalam kategori baik. Sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat pada umumnya memiliki motivasi kerja yang baik. Pada dasarnya motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang agar dapat terus bekerja secara maksimal.

3. Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja diukur melalui 5 indikator yang diuraikan ke dalam 12 butir pertanyaan. Dari 12 butir pertanyaan diberi skor 1-5. Dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Dengan demikian panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor rendah dan hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

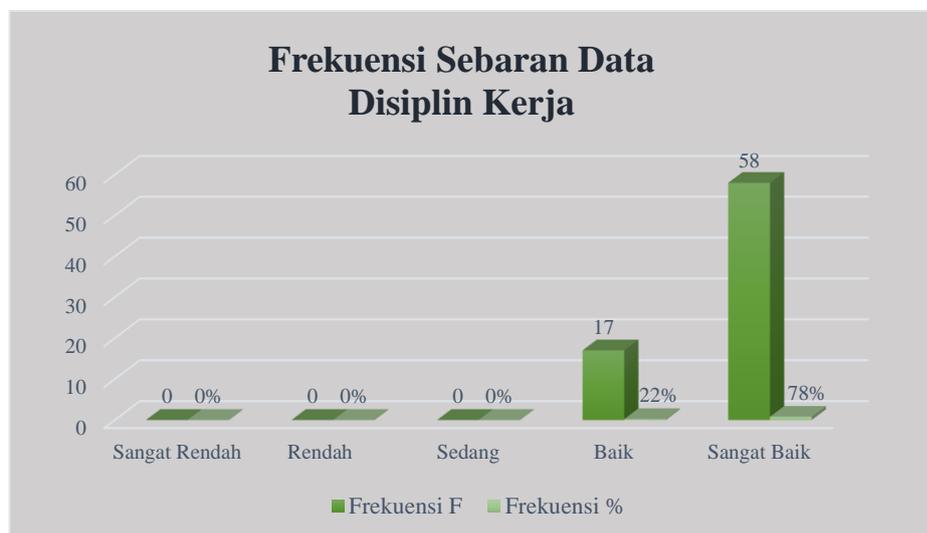
$$p = \frac{(12 \times 5) - (12 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(60) - (12) + 1}{5} = 9 \text{ (Pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	12-20	Sangat Rendah	0	0%
2	21-29	Rendah	0	0%
3	30-38	Sedang	0	0%
4	39-47	Baik	17	23%
5	48-56	Sangat Baik	58	77%
Jumlah			75	100%



Gambar 4. 5 Diagram Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Berdasarkan tabel dan diagram diatas diketahui bahwa responden atau guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat memiliki kedisiplinan kerja yang sangat baik yaitu sebanyak 58 responden dari 75

responden atau sebesar 77%. Selain itu data juga menunjukkan sebanyak 17 responden dari 75 responden atau sebesar 23% termasuk dalam kategori baik. Sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru yang berada di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat pada umumnya memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

4. Variabel Kinerja Guru

Pada variabel kinerja guru diukur melalui 3 indikator yang diuraikan ke dalam 11 butir pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui tingkatan kinerja guru. Dari 11 butir pertanyaan diberi skor 1-5. Dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Dengan demikian panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor rendah dan hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

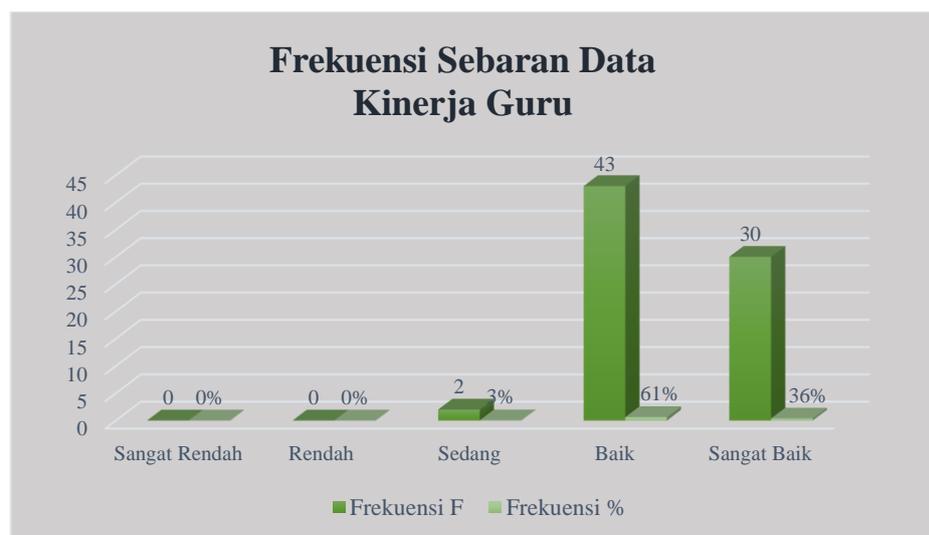
$$p = \frac{(11 \times 5) - (11 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(55) - (11) + 1}{5} = 9$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	11-19	Sangat Rendah	0	0%
2	20-28	Rendah	0	0%
3	29-37	Sedang	2	3%
4	38-46	Baik	43	57%
5	47-55	Sangat Baik	30	40%
Jumlah			75	100%



Gambar 4. 6 Diagram Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2013

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa responden atau guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yaitu sebanyak 43 responden dari 75 responden atau sebesar 57% berada pada kategori baik. Kemudian kinerja guru pada

kategori sangat baik yaitu sebanyak 30 responden dari 75 responden atau sebesar 40%. Sedangkan untuk kategori sedang hanya 3% atau berjumlah 2 responden. Sedangkan untuk kategori rendah dan sangat rendah tidak ada sama sekali atau 0%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru yang berada di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat pada umumnya memiliki kinerja yang baik.

C. Analisis Data PLS (*Partial Least Square*)

Analisis data kuantitatif menggunakan analisis statistik terdiri atas dua tahap. Tahap pertama adalah menguji suatu karakteristik data yang diperoleh. Misalnya menguji bahwa data mengikuti distribusi normal. Apabila data yang diperoleh tidak memenuhi distribusi normal, analisis berikutnya tidak bisa dilakukan.

PLS (*Partial Least Square*) juga memperlakukan langkah yang sama yakni terdiri dari dua langkah. Langkah pertama melihat validitas dan reliabilitas alat yang diukur yang di manifestasikan oleh data yang dikumpulkan. Setelah data ini dipenuhi tahap berikutnya adalah menganalisis data sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Terminologi yang digunakan PLS adalah bahwa pada tahap pertama disebut dengan pengujian model pengukuran (*measurement model*) atau model luar (*outer model*) dan tahap kedua disebut dengan pengujian model struktural (*structural model*) atau model dalam (*inner model*).

Tujuan menganalisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*) adalah untuk memaksimalkan *explined variance* atau nilai R^2 dari semua variabel laten endogen yang dilibatkan dalam diagram jalur. Dengan demikian, hal yang terpenting dari evaluasi model pengukuran dan model struktural adalah ukuran nilai yang menunjukkan kemampuan prediktif dari model yang diajukan. Untuk model pengukuran ukuran yang terpenting yaitu reabilitas atau konsistensi internal. Validitas konvergen dan validitas determinan. Untuk model structural ukuran yang terpenting adalah koefisien jalur tingkat signifikansinya nilai *explained variance* R^2 , nilai ukuran pengaruh (*effect size*) F^2 dan relevansi prediktif (*prediktif relevansi*) Q^2 . Evaluasi model pengukuran perlu memperhatikan jenis variabel laten yang digunakan yakni jenis variabel indikator formatif atau reflektif. Dalam penelitian ini variabel dengan indikator formatif.

1. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian *Outer Model* yang terbagi menjadi dua pengukuran, yakni pengaruh reflektif dan formatif. Sedangkan pengujian *Inner Model* akan dilakukan melalui evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran ini akan dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) melalui aplikasi Smart PLS versi 3. Sebelum melakukan pengukuran, sangat perlu diperhatikan jenis variabel laten yang digunakan apakah termasuk dalam jenis formatif atau reflektif.

Penelitian ini melakukan pengujian *Outer Model* dengan memakai pengukuran formatif yang dilakukan pada setiap item ke indikator, dan indikator ke variabel, yang terdiri dari empat variabel yaitu supervisi akademik pengawas sekolah (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (Z), dan kinerja guru (Y). sedangkan pengukuran *Inner Model* akan dilakukan melalui evaluasi model struktural yang akan dianalisis dengan nilai-nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansinya nilai *assess structural model for collinearty (VIF)*, *coefisien path model structural*, *coefisien determinasi (R^2)*, *effect size (F^2)* dan *predictive relevance (Q^2)*.

2. Model Pengukuran Formatif (*Outer Model*)

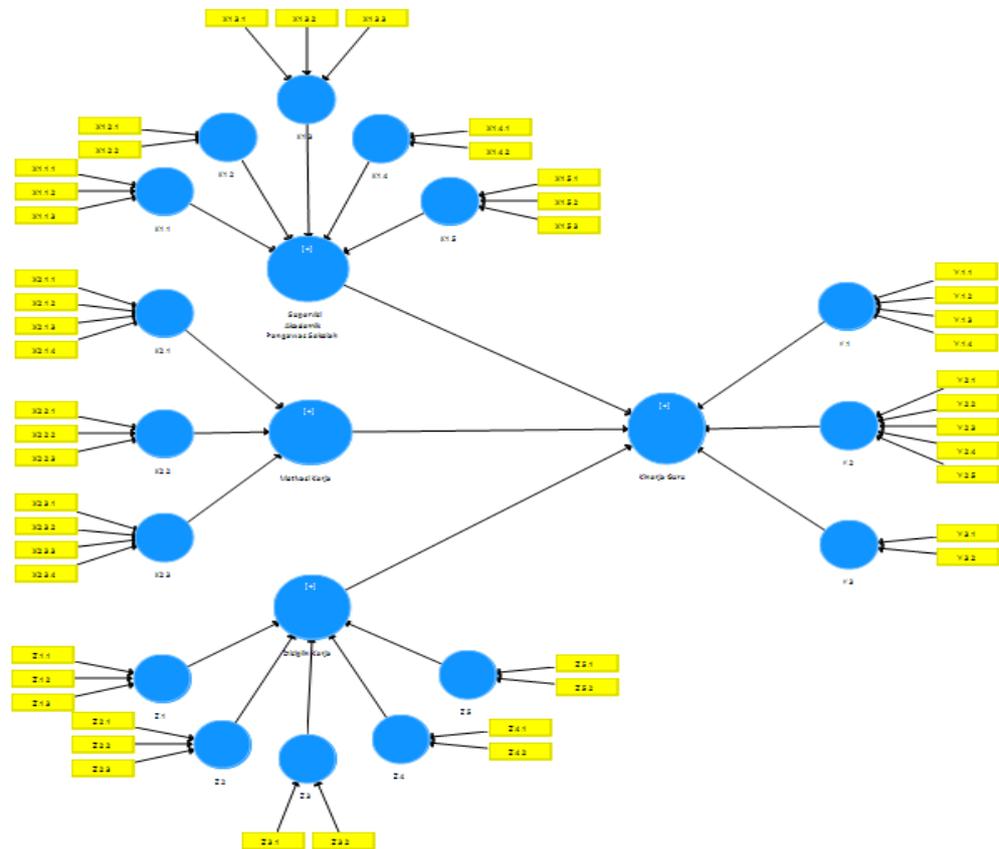
Model-model pengukuran formatif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reabilitas indikator formatif. Bahwa pengujian model formatif dilakukan dengan dua kriteria yaitu *collinearity statistic* dengan melihat nilai outer VIF (*Variance Inflator Factor*) dan signifikan serta relevansi *outer weight*. Pada pengukuran ini terdapat dua langkah atau biasanya disebut *secondary order*. Langkah pertama adalah mengecek *second order* pada indikator supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja pada kinerja guru.

Second order mengukur setiap item yang ada pada indikator seperti yang telah ditetapkan yaitu variabel supervisi akademik pengawas sekolah yang terdiri dari 5 indikator dimana setiap indikator memiliki item, antara lain teknik individual terdiri dari 3 item, teknik kelompok terdiri dari 2 item, pendekatan direktif terdiri dari 3 item, pendekatan

kolaboratif terdiri dari 2 item, dan pendekatan non-direktif terdiri dari 3 item. Untuk variabel motivasi kerja terdapat 3 indikator yang diantaranya kebutuhan akan berprestasi terdiri dari 4 item, kebutuhan akan kekuasaan terdiri dari 3 item, kebutuhan akan afiliasi terdiri dari 4 item. Untuk variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator yang diantaranya kesetiaan penuh pada peraturan terdiri dari 3 item, pengendalian perilaku terdiri dari 3 item, kesediaan melakukan pekerjaan terdiri dari 2 item, tanggung jawab melaksanakan tugas terdiri dari 2 item, dan kesadaran akan tugas terdiri dari 2 item. Selanjutnya variabel kinerja guru terdapat 3 indikator yaitu perencanaan pembelajaran terdiri dari 4 item, pelaksanaan kegiatan pembelajaran terdiri dari 5 item, dan evaluasi hasil pembelajaran terdiri dari 2 item.

Setelah tahap *second order* dilakukan maka masuk ke tahap *first order*. *First order* yang diukur adalah diagram jalur antara indikator dan variabel. Variabel supervisi akademik pengawas sekolah terdapat 5 indikator, variabel motivasi kerja terdapat 3 indikator, variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator, dan variabel kinerja guru terdapat 3 indikator. Proses dilakukannya *secondary order* dikarenakan variabel-variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung sehingga memerlukan indikator dan item untuk pengukurannya. Dalam *Smart PLS* yang dilakukan terlebih dahulu adalah *second order* kemudian pengolahan *first order*.

Sebelum melakukan perhitungan, kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Kerangka Konseptual

a. Indikator Formatif *Second Order*

1. Mengukur *Collinearity Among Indicators*

Indikator dapat berlebihan bila menunjukkan korelasi yang tinggi terhadap indikator lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antara item atau indikator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif. *Collinearity Among Indicators* memiliki nilai toleransi masing-masing indikator pengukuran VIF

kurang dari <5. Jika jumlah tidak <5 maka harus menghilangkan dimensi pengukuran, menggabungkan dimensi pengukuran menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah *collinearity*. Nilai VIF pada setiap indikator pengukuran formatif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Hasil Outer VIF Value Secondary Order

ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF
X1.1.1	1,852	X2.1.1	1,066	Y.1.3	1,352	Z.2.2	1,973
X1.1.1	3,080	X2.1.1	1,143	Y.1.3	2,675	Z.2.2	3,291
X1.1.2	3,129	X2.1.2	3,251	Y.1.4	1,064	Z.2.3	1,348
X1.1.2	4,046	X2.1.2	3,882	Y.1.4	1,265	Z.2.3	2,349
X1.1.3	2,642	X2.1.3	3,100	Y.2.1	1,257	Z.3.1	1,463
X1.1.3	4,274	X2.1.3	4,575	Y.2.1	1,603	Z.3.1	3,132
X1.2.1	2,282	X2.1.4	2,101	Y.2.2	1,257	Z.3.2	1,463
X1.2.1	1,027	X2.1.4	3,489	Y.2.2	1,423	Z.3.2	3,700
X1.2.2	1,027	X2.2.1	1,277	Y.2.3	1,806	Z.4.1	4,546
X1.2.2	2,455	X2.2.1	3,084	Y.2.3	2,428	Z.4.1	3,284
X1.3.1	1,881	X2.2.2	1,388	Y.2.4	2,065	Z.4.2	3,284
X1.3.1	3,906	X2.2.2	2,875	Y.2.4	2,296	Z.4.2	4,334
X1.3.2	2,584	X2.2.3	1,163	Y.2.5	1,435	Z.5.1	1,302
X1.3.2	3,308	X2.2.3	2,332	Y.2.5	1,729	Z.5.1	1,538
X1.3.3	1,896	X2.3.1	2,864	Y.3.1	2,763	Z.5.2	1,302
X1.3.3	2,111	X2.3.1	4,547	Y.3.1	1,513	Z.5.2	2,974
X1.4.1	2,800	X2.3.2	3,912	Y.3.2	1,513		
X1.4.1	3,569	X2.3.2	1,829	Y.3.2	1,936		
X1.4.2	2,800	X2.3.3	3,756	Z.1.1	3,734		
X1.4.2	3,916	X2.3.3	1,973	Z.1.1	4,928		
X1.5.1	1,789	X2.3.4	1,787	Z.1.2	3,538		
X1.5.1	3,383	X2.3.4	1,143	Z.1.2	3,167		
X1.5.2	2,411	Y.1.1	1,198	Z.1.3	2,870		
X1.5.2	3,888	Y.1.1	1,408	Z.1.3	3,413		
X1.5.3	2,388	Y.1.2	1,490	Z.2.1	1,748		
X1.5.3	4,026	Y.1.2	2,366	Z.2.1	2,312		

Dari tabel 4.7 di atas, tidak ada nilai VIF >5, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara indikator dari konstruk yang sama.

2. Mengukur Signifikansi dan Relevansi *Outer Weight*

Nilai *outer weight* adalah nilai terstandarisasi sehingga bisa dibandingkan satu dengan yang lain. Nilai *outer weight* menunjukkan kontribusi atau relevansi relatif sebuah indikator terhadap konstruk yang tersusun olehnya. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi *outer weight*. Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada *second order* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (I)

INDIKATOR KE VARIABEL	OUTER WEIGHT	ORIGINAL SAMPLE (O)	OUTER LOADING
X1.1.1 -> X1.1	0,054	0,429	0,047
X1.1.2 -> X1.1	0,169	0,322	0,060
X1.1.3 -> X1.1	0,094	0,379	0,062
X1.2.1 -> X1.2	0,036	0,970	0,038
X1.2.2 -> X1.2	0,576	0,133	0,387
X1.3.1 -> X1.3	0,058	0,336	0,027
X1.3.2 -> X1.3	0,046	0,400	0,024
X1.3.3 -> X1.3	0,024	0,415	0,022
X1.4.1 -> X1.4	0,005	0,456	0,001
X1.4.2 -> X1.4	0,001	0,596	0,000
X1.5.1 -> X1.5	0,000	0,396	0,000
X1.5.2 -> X1.5	0,065	0,381	0,000
X1.5.3 -> X1.5	0,011	0,362	0,000
X2.1.1 -> X2.1	0,438	0,102	0,065
X2.1.2 -> X2.1	0,000	0,316	0,000
X2.1.3 -> X2.1	0,007	0,319	0,000
X2.1.4 -> X2.1	0,000	0,440	0,000

X2.2.1 -> X2.2	0,000	0,482	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,000	0,416	0,000
X2.2.3 -> X2.2	0,000	0,427	0,000
X2.3.1 -> X2.3	0,000	0,000	0,000
X2.3.2 -> X2.3	0,000	0,549	0,000
X2.3.3 -> X2.3	0,000	0,541	0,000
X2.3.4 -> X2.3	0,119	0,255	0,149
Y.1.1 -> Y.1	0,984	-0,003	0,884
Y.1.2 -> Y.1	0,039	0,287	0,006
Y.1.3 -> Y.1	0,000	0,672	0,000
Y.1.4 -> Y.1	0,001	0,392	0,000
Y.2.1 -> Y.2	0,077	0,129	0,057
Y.2.2 -> Y.2	0,315	0,095	0,175
Y.2.3 -> Y.2	0,000	0,400	0,000
Y.2.4 -> Y.2	0,000	0,353	0,000
Y.2.5 -> Y.2	0,000	0,379	0,000
Y.3.1 -> Y.3	0,000	0,704	0,000
Y.3.2 -> Y.3	0,000	0,410	0,000
Z.1.1 -> Z.1	0,000	0,352	0,000
Z.1.2 -> Z.1	0,000	0,390	0,000
Z.1.3 -> Z.1	0,000	0,341	0,000
Z.2.1 -> Z.2	0,000	0,311	0,000
Z.2.2 -> Z.2	0,000	0,338	0,000
Z.2.3 -> Z.2	0,000	0,568	0,000
Z.3.1 -> Z.3	0,000	0,354	0,000
Z.3.2 -> Z.3	0,000	0,757	0,000
Z.4.1 -> Z.4	0,000	0,560	0,000
Z.4.2 -> Z.4	0,000	0,485	0,000
Z.5.1 -> Z.5	0,000	0,456	0,000
Z.5.2 -> Z.5	0,000	0,697	0,000

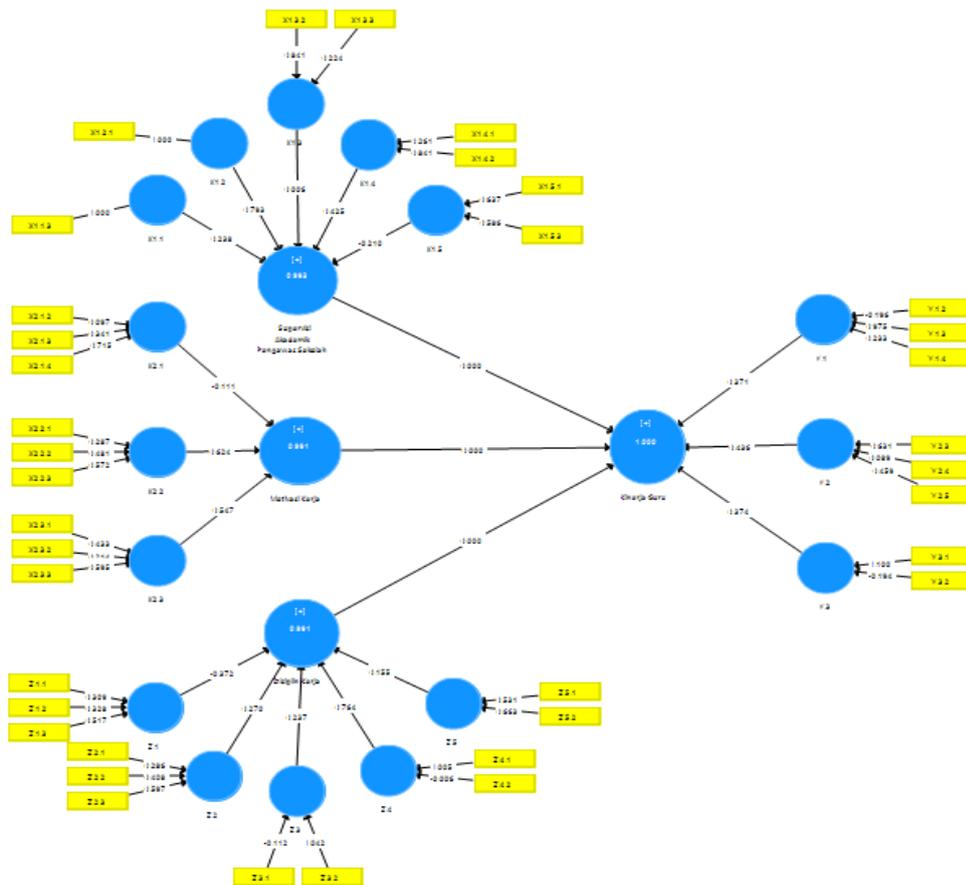
Uji signifikansi *outer weight* pada *second order* pengecekan pertama yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *P-Value*. Besarnya *P-Value* digunakan untuk mengecek signifikansi *outer weight*. Besarnya *P-Value* harus $<0,05$. Jika *P-Value* memiliki nilai $>0,05$ maka dilakukan pengecekan *outer loading*. Dari data hasil

uji signifikansi *outer weight* pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *P-Value* yang memiliki nilai $>0,05$ yaitu pada item variabel supervisi akademik pengawas sekolah $X_{1.1.1}$, $X_{1.1.2}$, $X_{1.1.3}$, $X_{1.2.2}$, $X_{1.3.1}$, $X_{1.5.2}$, variabel motivasi kerja $X_{2.1.1}$, $X_{2.3.4}$, dan variabel kinerja guru $Y_{.1.1}$, $Y_{.2.1}$, $Y_{.2.2}$. Langkah selanjutnya adalah pengecekan pada *outer loading*. Hasil pengecekan *outer loading* harus dengan nilai *P-Value* $<0,05$. Jika *P-Value* memiliki nilai $>0,05$ maka dilakukan penghapusan. Berdasarkan tabel di atas, item yang dihapus adalah $X_{1.1.2}$, $X_{1.1.3}$, $X_{1.2.2}$, $X_{2.1.1}$, $X_{2.3.4}$, $Y_{.1.1}$, $Y_{.2.1}$, $Y_{.2.2}$. Setelah melakukan penghapusan item yang memiliki nilai *outer weight* dan *outer loading* dengan nilai Value $> 0,05$, maka selanjutnya akan dilakukan kembali perhitungan. Dibawah ini adalah tabel dan gambar dari hasil hitungan ulang tahap kedua.

Tabel 4. 9 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (II)

INDIKATOR KE VARIABEL	OUTER WEIGHT	ORIGINAL SAMPLE (O)	OUTER LOADING
X1.1.1 -> X1.1	0,000	1,000	0,000
X1.2.1 -> X1.2	0,000	1,000	0,000
X1.3.2 -> X1.3	0,170	0,504	0,024
X1.3.3 -> X1.3	0,111	0,586	0,020
X1.4.2 -> X1.4	0,000	1,000	0,000
X1.5.1 -> X1.5	0,038	0,660	0,000
X1.5.3 -> X1.5	0,216	0,448	0,000
X2.1.4 -> X2.1	0,000	1,000	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,000	0,568	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,073	0,297	0,000
X2.2.3 -> X2.2	0,000	0,457	0,000
X2.3.1 <- X2.3	0,000	0,373	0,000
X2.3.2 <- X2.3	0,000	0,392	0,000
X2.3.3 <- X2.3	0,000	0,399	0,000

Y.1.3 -> Y.1	0,000	0,858	0,000
Y.1.4 -> Y.1	0,018	0,359	0,000
Y.2.3 -> Y.2	0,005	0,625	0,000
Y.2.5 -> Y.2	0,018	0,542	0,000
Y.3.1 -> Y.3	0,000	1,000	0,000
Y.3.2 -> Y.3	0,000	1,000	0,000
Z.1.1 -> Z.1	0,060	0,448	0,000
Z.1.3 -> Z.1	0,009	0,608	0,000
Z.2.1 -> Z.2	0,205	0,312	0,002
Z.2.2 -> Z.2	0,202	-0,271	0,007
Z.2.3 -> Z.2	0,000	0,983	0,000
Z.3.2 -> Z.3	0,000	1,152	0,000
Z.4.1 -> Z.4	0,000	1,000	0,000
Z.4.2 -> Z.4	0,000	1,000	0,000
Z.5.1 -> Z.5	0,218	0,256	0,000
Z.5.2 -> Z.5	0,000	0,851	0,000



Gambar 4. 8 Kerangka Setelah Penghapusan Item

b. Indikator Formatif *First Order*

1. Mengukur *Collinearity Among Indicators*

Nilai outer VIF *Value* pada tahap *first order* adalah untuk mengukur setiap indikator formatif. Pada pengukuran VIF *Value* nilai yang ada sudah sesuai yaitu <5 . Adapun dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 10 Nilai Outer VIF Value First Order

INDIKATOR	VIF
X1.1	1,667
X1.2	1,751
X1.3	1,227
X1.4	1,056
X1.5	1,176
X2.1	1,020
X2.2	1,128
X2.3	1,142
Y.1	1,102
Y.2	1,132
Y.3	1,030
Z.1	1,827
Z.2	1,639
Z.3	2,167
Z.4	1,427
Z.5	1,242

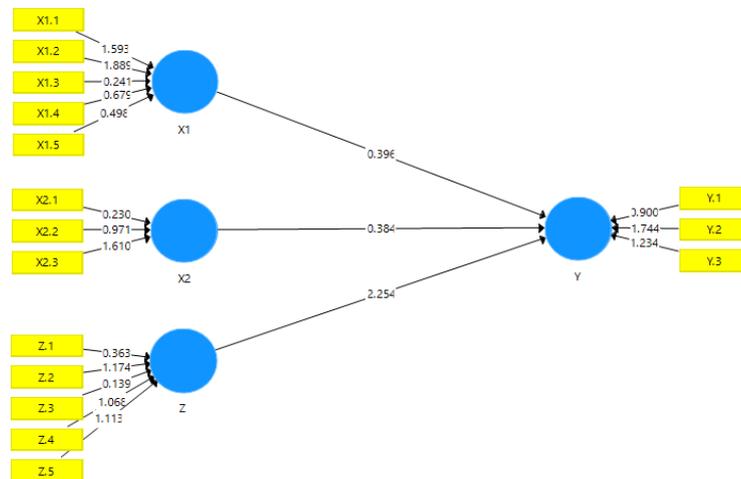
Berdasarkan tabel 4.10 di atas, nilai outer VIF *Value* telah memenuhi kriteria yaitu <5 . Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara indikator dari konstruk yang sama.

2. Mengukur Signifikansi dan Relevansi *Outer Weight*

Pada uji signifikansi *outer weight* pada *first order* pengecekan pertama adalah dengan melihat nilai *P-Value*. Besarnya *P-Value* yang digunakan untuk mengecek signifikansi adalah $<0,05$. Jika *P-Value* memiliki nilai $>0,05$ maka dilakukannya pengecekan pada *order loading*. Adapun tabel dan gambar signifikansi *outer weight* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I)

INDIKATOR KE VARIABEL	P VALUES OW	ORIGINAL SAMPLE (O)	P VALUES OL
X1.1 -> X1	0,949	-0,019	0,234
X1.2 -> X1	0,017	0,546	0,029
X1.3 -> X1	0,608	0,133	0,212
X1.4 -> X1	0,311	0,282	0,142
X1.5 -> X1	0,073	0,506	0,013
X2.1 -> X2	0,463	0,215	0,299
X2.2 -> X2	0,095	0,463	0,026
X2.3 -> X2	0,049	0,686	0,016
Y.1 -> Y	0,901	-0,041	0,736
Y.2 -> Y	0,017	0,611	0,025
Y.3 -> Y	0,014	0,707	0,007
Z.1 -> Z	0,084	0,247	0,001
Z.2 -> Z	0,053	0,299	0,021
Z.3 -> Z	0,515	0,127	0,074
Z.4 -> Z	0,002	0,467	0,000
Z.5 -> Z	0,133	0,348	0,003

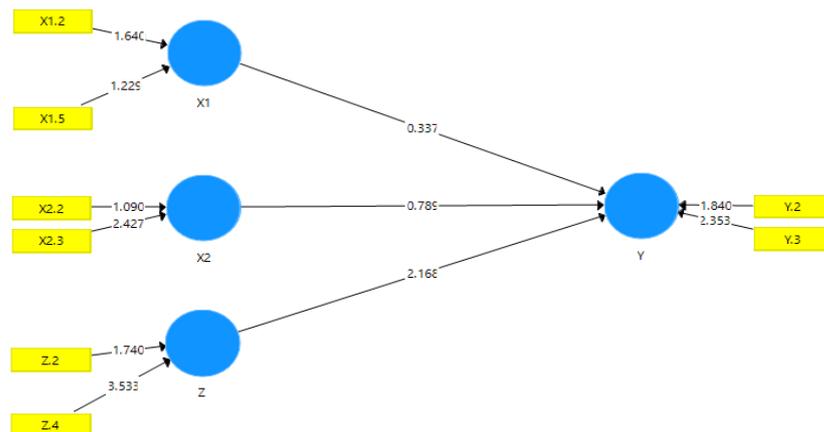


Gambar 4. 9 Signifikansi dan Relevansi Outer Weight First Order (I)

Dari data hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $> 0,05$ yaitu pada variabel supervisi akademik pengawas sekolah X_{1.1}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, variabel motivasi kerja X_{2.1}, X_{2.2}, variabel disiplin kerja Z₁, Z₂, Z₃, Z₅, dan variabel kinerja guru Y₁. Langkah selanjutnya adalah pengecekan *outer loading*. Hasil dari pengecekan *outer loading* harus dengan nilai *P-Value* $< 0,05$. Jika *P-Value* memiliki nilai $> 0,05$ maka dilakukan penghapusan. Indikator yang perlu dihapus adalah X_{1.1}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{2.1}, Y₁, Z₃. Setelah melakukan penghapusan indikator *outer weight* dan *outer loading* dengan nilai *P-Value* $> 0,05$ maka selanjutnya melakukan perhitungan ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading FirstOrder (II)

INDIKATOR KE VARIABEL	P VALUE OW	ORIGINAL SAMPLE (O)	P VALUES OL
X1.2 -> X1	0,113	0,648	0,004
X1.5 -> X1	0,193	0,573	0,019
X2.2 -> X2	0,286	0,355	0,048
X2.3 -> X2	0,001	0,824	0,000
Y.2 -> Y	0,063	0,591	0,015
Y.3 -> Y	0,024	0,717	0,004
Z.2 -> Z	0,098	0,385	0,018
Z.4 -> Z	0,000	0,843	0,000



Gambar 4. 10 Signifikansi dan Relevansi Outer Weight First Order (II)

3. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan mengetahui keterkaitan antar variabel. Adapun tahap pengujiannya sebagai berikut:

a. Assess Structural Model for Collinearity Issues

Pengujian kolinieritas pada *inner model* ditampilkan pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Inner VIF Value

VARIABEL	Y
Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X1)	1,196
Motivasi Kerja (X2)	1,577
Disiplin Kerja	1,685

Berdasarkan hasil *inner VIF Value* yang ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF <5 yang berarti tidak terdapat kolinieritas. Artinya, pada preditor atau variabel eksogen dalam posisi saling bebas. Sehingga tidak perlu menghilangkan konstruk atau menggabungkan konstruk.

b. Coefisiens Model Path Structural

Analisis koefisien model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Dari hasil analisis path structural, jika *P-Value* <0,05 maka memiliki hubungan yang signifikan. Sebaliknya jika *P-Value* >0,05 maka memiliki hubungan yang tidak signifikan serta koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.

Tabel 4. 14 Koefisien Model Path Struktural

Hubungan	Original Sample (O)	P Values
X1 -> Y	0,043	0,037
X2 -> Y	0,100	0,432
Z -> Y	0,329	0,033

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa hubungan signifikan yaitu *P-Value* $<0,05$ yaitu supervisi akademik pengawas sekolah (X_1) terhadap kinerja guru dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan yang tidak memiliki hubungan yang signifikan yaitu $>0,05$ yaitu motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Z). Dari hubungan yang memiliki signifikansi, supervisi akademik pengawas sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan koefisien positif dan signifikan. Sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi pendugaan. Dalam penilaian koefisien determinasi tidak ada patokan yang pasti. Tetapi terdapat pada beberapa penelitian mengatakan nilai di atas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi R^2

VARIABEL	R^2
Y	0,205

Berdasarkan hasil koefisien determinasi R^2 menunjukkan seberapa besar presentase keseluruhan pada variabel endogen yang diajukan ke model. Pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa akurasi pendugaan pada variabel kinerja guru bernilai 0,205 yang berarti bahwa pembentukan model penelitian dapat dijelaskan dengan

baik oleh variabel supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 20,5%, sedangkan 79,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

d. *Effect Size* (F^2)

Effect size lebih spesifik digunakan untuk melihat efek pada variabel eksogen yaitu pada variabel disiplin kerja (Z) dan kinerja guru (Y). Nilai 0,02 dianggap memiliki efek kecil, 0,15 memiliki efek sedang, dan 0,35 dianggap memiliki efek besar.

Tabel 4.16 Effect Size (F^2)

Pengaruh Antar Variabel	Y
X1	0,006
X2	0,002
Z	0,114

Berdasarkan nilai F^2 pada tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah memiliki efek kecil terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki efek yang sangat kecil terhadap kinerja guru. Sedangkan disiplin kerja memiliki efek sedang terhadap kinerja guru.

e. *Predictive Relevance* (Q^2)

Selain mengukur kriteria akurasi prediktif atau yang disebut nilai R^2 terdapat kriteria lain yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural yaitu nilai Q^2 yang disebut dengan relevansi prediktif. Sebagai pengukuran relatif dan relevansi prediktif, nilai 0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki

relevansi prediktif yang sedang, dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar. Adapun hasil relevansi prediktif (Q^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16 Relevansi Prediktif (Q^2)

VARIABEL	Q2
Y	0,172

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa relevansi prediktif kinerja guru sebesar 0,172. Sesuai ketentuan yang berlaku, nilai ini berada pada level sedang.

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 3 hipotesis, yang menyatakan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pengujian hipotesis dilakukan melalui model pengukuran struktural. Analisis koefisien model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh signifikan. Jika *P-Value* <0,05 maka hubungan tersebut signifikan. Namun, jika *P-Value* >0,05 maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil dari analisis koefisien model struktural dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	P Values	Keterangan
H ₁	Supervisi Akademik Pengawas Sekolah -> Kinerja Guru	0,043	0,037	Positif Signifikan

H₂	Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,100	0,432	Positif Tidak Signifikan
H₃	Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,329	0,033	Positif Signifikan

Dalam PLS pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian bertujuan untuk meminimalisir masalah tidak normal data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis *Smart PLS* sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.18 di atas, pengaruh supervise akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru memiliki nilai *P-Value* <0,05 yaitu sebesar 0,037 yang berarti supervisi akademik pengawas sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisien sebesar 0,043 yang berarti antara supervise akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diterangkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *P-Value* $>0,05$ yaitu sebesar 0,432 yang berarti motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisien sebesar 0,100 yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diterangkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *P-Value* $<0,05$ yaitu sebesar 0,033 yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisien sebesar 0,329 yang berarti disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diterangkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Dari hasil hipotesis ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis terkait dengan pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengawas sekolah menjalankan tugasnya dengan baik, maka kinerja guru juga akan meningkat. Temuan empiris ini mendukung pendapat para ahli dan beberapa peneliti lainnya. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sumarni, Hasmin dan Mustari¹³³ dan Getruida Calorina Naomi Orno dan Darmin Hasbullah¹³⁴ yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Masaong¹³⁵ yang menyatakan bahwa fungsi supervisi akademik pengawas sekolah adalah untuk memperbaiki situasi pembelajaran melalui bimbingan guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Supervisi akademik

¹³³ Sumarni, Hasmin & Mustari, *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar*: Jurnal Mirai Management, Volume 2 No 1, Oktober 2017.

¹³⁴ Getruida Calorina Naomi Orno & Darmin Hasbullah, *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN*: Jurnal Sipatkkong, Volume 1 No 1, Januari-Maret 2020.

¹³⁵ Masaong, Abd Kadim, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2012).

pengawas menjadi skor persepsi guru tentang bantuan profesional pengawas kepada guru dalam upaya memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pembelajaran, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi dan penilaian pengajaran. Salah satu upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas supervisi akademik. Dalam hal ini pelaksanaan supervisi harus dilakukan oleh seorang pengawas yang memiliki kompetensi dan profesionalitas dibidangnya. Seorang pengawas sekolah diharapkan mempunyai kesadaran terhadap pentingnya pelaksanaan supervisi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut.

Supervise akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat ini sudah dilaksanakan secara optimal dimana pengawas sekolah selalu memberikan pengarahan kepada guru tentang apa yang harus dilakukan dalam perbaikan kualitas pembelajaran melalui pengadaaan rapat bersama dengan guru agar dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang dialami oleh guru. Selain itu, pengawas sekolah juga rutin melakukan kunjungan kelas ketika proses belajar mengajar berlangsung. Hal ini bertujuan agar melakukan pembinaan secara langsung kepada guru secara individu. Seperti yang dikemukakan oleh Sahertian¹³⁶ bahwasanya salah satu teknik supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah adalah teknik yang bersifat individu

¹³⁶ Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Adi Mahasatya, 2000, 129.

diantaranya kunjungan kelas, observasi kelas, wawancara perorangan agar dapat memperbaiki kualitas belajar mengajar. Ini menandakan bahwa supervisi akademik sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga untuk meningkatkan kinerja guru maka diperlukan supervisi akademik pengawas yang maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, dengan asumsi apabila pengawas sekolah menjalankan tugasnya dengan baik maka akan mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Dari hipotesis ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Markonah¹³⁷, Agung Ngurah Bagus¹³⁸ yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan lapangan, motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri

¹³⁷ Siti Markonah, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi*, Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang, Tesis, 16.

¹³⁸ Agung Ngurah Bagus, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Provinsi Bali: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012.

Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat tergolong baik, namun tidak menjamin berpengaruh pada kinerja guru.

Motivasi kerja diukur melalui tiga indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan serta kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan akan prestasi menggambarkan kebutuhan seseorang dalam berprestasi dalam hasil kerjanya. Kebutuhan akan kekuasaan lebih merujuk pada kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku menghormati tetapi tanpa paksaan. Kemudian kebutuhan akan afiliasi yaitu kebutuhan untuk saling berhubungan dengan rekan kerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang memiliki motivasi yang rendah, yaitu sebagian dari kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Rendahnya kebutuhan tersebut ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk berusaha dengan semaksimal mungkin dalam mencapai prestasi terbaik, rendahnya keinginan untuk berperan dalam suatu kegiatan di sekolah dan kurangnya mampu mempengaruhi rekan kerja dalam melakukan sesuatu. Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilihat dari jawaban para responden menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja guru rendah maka kinerja yang ditunjukkan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Salam dan Mawoli¹³⁹, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika

¹³⁹ Dauda Abdulsalam dan Mohammed Abubakar Mawoli, *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State*, International: Journal of Business and Manegement, Vol. 7 No. 14, 2012.

motivasi kerja guru semakin tinggi seperti tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, mengutamakan prestasi, maka kinerja yang dihasilkan akan menjadi baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh penelitian terdahulu tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima, H_1 ditolak.

C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru baik, maka motivasi kerja guru akan meningkat. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Oslan, Abdul Wahid Syafar dan Mauled Mulyono¹⁴⁰, Eti Hadiati¹⁴¹, Turang, Kindangen dan Tumiwa¹⁴² yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Priyono¹⁴³ juga berpendapat

¹⁴⁰ Oslan, Abdul Wahid Syafar & Mauled Mulyono, *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA negeri 7 palu*: Jurnal Katalogus, Volume 3 No 12, Desember 2015, 14-21.

¹⁴¹ Eti Hadiati, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTS se- Kota Bandar Lampung*: Jurnal Kependidikan Islam, Volume 8 No 1, Juni 2018.

¹⁴² Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). *Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta*: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (4), 505-516.

¹⁴³ Priyono., Marzuki., & Soesatyo, Yoyok, *Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Employees (Studies on, CV Eastern Star Home in Surabaya)*: Journal of Global Economics, Management and Business Research, 5(3), 2015, 212-220.

bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku seseorang, sehingga guru secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan yang lainnya. Disiplin kerja memang hal yang sangat diperlukan apabila ingin menghasilkan kinerja yang bagus. Sehingga sikap disiplin kerja yang baik adalah ketika seseorang benar-benar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sadar akan segala tugas yang diberikan, dan mampu mentaati peraturan-peraturan yang diberikan sehingga menciptakan kinerja yang bagus.

Hamzah¹⁴⁴ mengemukakan bahwasanya pengukuran disiplin kerja guru meliputi kesetiaan/patuh pada peraturan, pengendalian perilaku, kesediaan melakukan pekerjaan, tanggung jawab melaksanakan tugas, dan kesadaran akan tugas. Hasil analisis menunjukkan bahwasanya guru sadar akan tanggung jawabnya dalam melakukan tugas yang dibebankan atas dirinya, ketaatan pada peraturan yang berlaku yaitu mematuhi perintah dan peraturan-peraturan yang diterapkan sekolah, serta selalu bertingkah laku sopan dengan sesama guru, pengawas sekolah, kepala sekolah dan karyawan lainnya.

Sikap guru dalam hal kedisiplinan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru itu sendiri maupun tujuan sekolah. Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan

¹⁴⁴ Hamzah, B Uno & Lina Lamatnggo., *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 41.

kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Perilaku guru dalam hal disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan yang ada, yang bersumber dari dalam hati atau naluri seseorang. Perilaku disiplin adalah suatu keadaan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang dilakukan dengan senang hati, suka rela dan tanggung jawab berdasarkan kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang, serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung, selama peraturan itu tidak melanggar norma-norma agama.¹⁴⁵

Hal ini sejalan dengan teori Muchdarsyah Sinungan¹⁴⁶ menjelaskan “Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Selain itu, disiplin juga bermanfaat dalam mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, dengan asumsi semakin baik

¹⁴⁵ Sitti Nurbaya, Agussalim HR, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar*, Jurnal Competitiveness, Vol. 10, Nomor 2, Juli-Desember 2016, 58.

¹⁴⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, 146.

kedisiplinan yang ditunjukkan oleh seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Dari hipotesis ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data paparan hasil penelitian yang telah tersampaikan melalui pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai *P-Value* <0,05 yaitu sebesar 0,037 menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien pada variabel ini sebesar 0,043 yang berarti supervisi akademik pengawas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru. Hasil hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai *P-Value* >0,05 yaitu sebesar 0,432 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien pada variabel ini sebesar 0,100 yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil hipotesis menunjukkan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai *P-Value* $<0,05$ yaitu sebesar 0,033 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien pada variabel ini sebesar 0,329 yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan ini, saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Bagi pihak SDN Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini terdapat terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu pihak sekolah dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi. Sedangkan untuk pengaruh positif dan signifikan perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi *researcher* (peneliti) selanjutnya, diharapkan dapat memperluas serta mengembangkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini. Terutama bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap kinerja guru dan disiplin kerja, disarankan untuk mencari variabel bebas dan variabel intervening lainnya agar lebih menambah wawasan. Kemudian

pemilihan lokasi yang berbeda bagi peneliti selanjutnya, karena setiap sekolah memiliki karakteristik tersendiri yang layak digunakan untuk dikaji lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Madjid. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Abdul Mughni, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupate Probolinggo*. Mojokerto, Pascasarjana Institut Pesantren KH. Abdul Chalim. Tesis.
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Adi W, Partono, T., dan Radiana S., 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. *Enoconomis Education Analysis Journal*, Vol. 1 No. 2.
- Agung Ngurah Bagus. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Provinsi Bal*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2.
- Agus Suprpto. 2005. *Metode Pengumpulan dan Analisis Data; Langkah Vital Proses Penelitian*, Vol. 23, No. 7. Maret.
- Ahmad Ramadhan. 2017. *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Majene*. *Journal of Educational Science and Technology*, Vol. 3 No. 2.
- Ali Imron. 2012. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aninditya, S. N., Ratna. R., 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Vol. 1 No. 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Arikunto. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2011. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Bugin. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhan Bungin. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Burhanuddin, Yusak., 2005. *Administrasi Pendidikan untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmawan dan Dani. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Daryanto & Rachmawati, Tutik., 2015. *Supervisi Pembelajaran: Inspeksi Meliputi Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstrating*. Jakarta: GAVAMedia.
- Dauda Abdulsalam dan Mohammed Abubakar Mawoli. 2012. *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State*, International. Journal of Business and Manegement, Vol. 7 No. 14.
- Departemen Agama. 2009. *Al Qur'an dan Terjemahannya*.
- Dhanik Riastuti, 2017. *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo*. Salatiga, Pascasarjana IAIN Salatiga. Tesis.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal *Economia*, Vol. 9 No. 2.

- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Edy Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Eliterius Sennen. 2011. *Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai*. Yogyakarta: PPS-UNY.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., & Priyono., 2015. *The Influence of Motivation and Discipline Work Against Employee Work Productivity Tona'an Markets*. Review of European Studies, Vol. 7 No. 12.
- Endang S, S., Siman & Arif, R., 2016. *Implementasi Supervisis Akademik oleh Pengawas Sekolah di SMA Negeri 7 Kota Binjai*. Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan, Vol. 3 No. 2.
- Endy Eros, 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, Vol. 1 No. 1.
- Eti Hadiati. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTS se-Kota Bandar Lampung*. Jurnal Kependidikan Islam, Volume 8 No 1.
- Fahrurrazi, Brenny N. 2018. *The Effect of Discipline, Motivation and Teacher's Perception Upon The Leadership of Principal Towards Teacher Performance of Public Secandary Madarsa in Indonesia*, Journal of Humanities and Social Science, Vol. 23, Issue 11, Ver. 2.
- Fathurrohman, Pupuh., 2011. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Getruida Calorina Naomi Orno & Darmin Hasbullah. 2020. *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN*. Jurnal Sipatokkong, Volume 1 No 1.
- Getruida, C. N. O., & Darmin, H., 2020. *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN*. Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulses, Vol. 1 No. 1.

- Glickman, 2002. *Leadership for Learning: How to Help Teachers Succeed*. New York: Association for Supervision & Curriculum Development.
- Hamzah, B Uno & Lina Lamatnggo. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Yusuf A, et al., 2002. *Pedoman Pengawasan untuk Madrasah dan Sekolah*. Jakarta: CV Mekar Jaya.
- Hasibuan dalam Engkoswara. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I. Komang Ardana, dkk., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- I'anutut Thoifah. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.
- Imam Ghazali. 2006. *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Invan cevich, JM., 2006. *Management Quality and Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Irfan Bahar Nurdin. 2018. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, Januari.
- James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., 2006. *Organizations Behavoir Structure Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Joseph F. Hair, et. Al., 2014. *Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: Sage Publication.
- Kaliri. 2008. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang. Tesis. Tidak diterbitkan.

- Kania T. U., Rasto., 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4 No. 2.
- Kementerian Agama RI. 2019. *Al-Quran Dan Terjemahannya*. Dirjen Bima Islam, Direktorat Urais dan Pembinaan Syari'ah.
- Khoeriyah, S. W., 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMP IT Yaspida Sukabum*. Tadbir Muwahhid, 4 (2).
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami, Vol. 1 No. 2.
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lantip Diat Prasajo, 2011. *Supervisi Pendidikan*. Jogjakarta: Gava Media.
- Liosten Riana Roosida Ully Tampubolon. 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Ma'mur, A.J., 2012. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jogjakarta: Diva Pers.
- Mangkunegara, Anwar. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Aditama.
- Maryono. 2011. *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Masaong, Abd Kadim. 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Melayu S.P. Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moh. Kasiram. 2008. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Nisfiannoor, 2009. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Mulyasa, 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2010. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustika Sulistio Ningsih, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton*. Bandar Lampung.
- Ngalim Purwanto, 2010. *Administrasi dan supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nikmatul Husna, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol. 6 No. 2.
- Novi Maryani, 2016. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor*. Surakarta, Pascasarjana IAIN Surakarta. Tesis.
- Nuraida A. P., 2019. *Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Seberang ULU 1 Palembang*. Palembang, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Tesis.
- Nurkholis. 2013. *Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi*, Jurnal Kependidikan, Vol. 2, No. 1.
- Oslan, Abdul Wahid Syafar & Mauled Mulyono. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA negeri 7 palu*. Jurnal Katalogus, Volume 3 No 12.
- Oslan., Abdul Wahid. S., Mauled. M., 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu*. e-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 12.

- Petrina. G., Hendy. T., 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*. Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi, ISBN: 978-602-52720-2-8.
- Piet, A. S., 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Priansa, DJ., & Rismi, S., 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono., Marzuki., & Soesatyo, Yoyok. 2015. *Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Employees (Studies on, CV Eastern Star Home in Surabaya)*. Journal of Global Economics, Management and Business Research, 5(3).
- Purbasari, M., 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar*. Journal of Elementary Education, 4 (1).
- Reza Ahmadiansah, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Interdisciplinary Journal of Communication, Vol. 1 No. 2.
- Robbins, P. Stephen., 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Roslina. S, Ngadiman & Elvia. I., 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Jurnal Pendidikan UNS, Vol. 2 No. 1.
- Royani, A., *Motivasi Berprestasi Guru sebagai Mediasi Supervisi Akademik dan Kompetensi Kepribadian Pengawas terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Semarang*. Tesis.
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S. B. Muslim. 2009. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabet.
- Sagala H. Syaiful. 2012. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Adi Mahasatya.
- Sally J. Zepeda, 2003. *Instructional Supervision Applying Tools and Concepts, Eye On Education*. Library of Congres Cataloging-in-Publication Data.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru*. Bandung: Mandar Maju.
- Siti Markonah. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi*, Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang. Tesis.
- Sitti Nurbaya, Agussalim HR. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar*, Jurnal Competitiveness, Vol. 10, Nomor 2, Juli-Desember.
- Sudjana, Nana. 2012. *Supervisi Pendidikan*. Bekasi: Bina Mitra Publishing.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumadi Suryabrata. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Sumantri, Suryana., 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sumarni, Hasmin & Mustari. 2017. *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Jurnal Mirai Management, Vol. 2 No. 1.

- Suparjo. 2018. *Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se-Kabupaten Banyumas*. Purwokerto, Pascasarjana IAIN Purwokerto. Tesis.
- Suparno & Sudarwati, 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma, Vol. 12 No. 1.
- Suprihanto, John., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Syaiful Sagala, 2012. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Direktorat Profesi Pendidik. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Buku 1.
- Tim Ditjen Binbaga Islam Depag. 2001. *Modul dan Model Pelatihan Pengawas Pendais*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Titin Eka. A., 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17 No. 2.
- Tukiran Taniredja. 2012. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Alfabeta: Bandung.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. 2015. *Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (4).
- Usman Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veitzhal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Veronika N., Wahyu H., & Titi P., 2016. *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende*. Educational Management, Vol. 5 No. 1.

Wahidmurni. 2017. *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*, Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Willy Abdillah dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi Offset.

Yahya Anuli. 2019. *Hubungan Intensitas Supervisi Akademik Pengawas terhadap Kinerja Guru PAI SD*. Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2 No. 1.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu Guru yang terhormat

Perkenalkan saya Asra Mijrajullaili mahasiswi Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, program studi Manajemen Pendidikan Islam, saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk memberikan respon terkait kuesioner penelitian tesis saya yang berjudul "Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat".

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian ilmiah, sehingga jawaban Bapak/Ibu Guru memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan pengetahuan. Jawaban yang diberikan tidak berhubungan dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu Guru di lembaga madrasah. Oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu Guru memberikan pernyataan yang benar-benar sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu Guru menjadi responden pada penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Peneliti

FORM ANGKET PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN WOYLA
KABUPATEN ACEH BARAT**

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Guru Bidang Studi :
5. Lama Mengajar :
6. Status Kepegawaian : PNS/NON PNS*

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Bapak/Ibu Guru diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban didalam kotak yang menurut Bapak/Ibu paling tepat. Pertanyaan/pernyataan berikut berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang Bapak/Ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:
 - SS : Sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - S : Setuju dengan pernyataan tersebut.
 - N : Kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
 - TS : Tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - STS : Sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Angket tentang Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (Sangat Setuju) – S (Setuju) – N (Netral) – TS (Tidak Setuju) – STS (Sangat Tidak Setuju).

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Teknik Individual						
1	Pengawas sekolah melakukan observasi terhadap saya, dari persiapan pembelajaran, proses pembelajaran sampai pada tahap evaluasi.					
2	Pengawas sekolah melakukan kunjungan ke kelas ketika proses belajar mengajar berlangsung					
3	Pengawas sekolah memberikan saya kesempatan untuk mencatat hal-hal yang belum saya pahami berkaitan dengan pembelajaran					
Teknik Kelompok						
1	Pengawas sekolah melakukan bimbingan dan pembinaan terhadap guru melalui MGMP					
2	Pengawas sekolah mengadakan rapat bersama dengan guru dalam mengatasi permasalahan-permasalahan guru					
Pendekatan Direktif						
1	Pengawas sekolah memberikan pengarahan kepada guru tentang apa yang harus dilakukan dalam perbaikan kualitas pembelajaran					
2	Pengawas sekolah memuji proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru					
3	Pengawas sekolah menjelaskan bagaimana metode mengajar yang baik					
Pendekatan Kolaboratif						
1	Pengawas sekolah mendengarkan penjelasan guru mengenai hasil kerjanya dalam proses pembelajaran					
2	Pengawas sekolah mendengarkan keluhan guru tentang permasalahan pembelajaran					
Pendekatan Non-Direktif						

1	Pengawas sekolah mendiskusikan hasil supervisi dengan guru					
2	Pengawas sekolah menyampaikan ide yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi guru					
3	Pengawas sekolah mengajak guru bersama-sama mencari solusi alternative terhadap permasalahan pembelajaran yang dialami guru					

Angket tentang Motivasi Kerja

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (Sangat Setuju) – S (Setuju) – N (Netral) – TS (Tidak Setuju) – STS (Sangat Tidak Setuju).

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Akan Prestasi						
1	Tugas berat yang saya hadapi menjadi tantangan untuk maju					
2	Saya berusaha dengan semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi terbaik					
3	Saya mencoba dengan sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Saya menginginkan adanya timbal balik atas apa yang telah saya lakukan					
Kebutuhan Akan Kekuasaan						
1	Saya selalu berkeinginan memberikan ide/saran dalam forum rapat					
2	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya dalam melakukan sesuatu					
3	Saya selalu berusaha agar saya lebih unggul dari rekan kerja lainnya dalam menjalankan tugas					
Kebutuhan Akan Afiliasi						
1	Saya berkesempatan untuk berperan penting dalam kegiatan-kegiatan di madrasah					

2	Saya menjalin hubungan baik dengan sesama guru					
3	Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					
4	Hubungan interaksi sosial sesama guru membantu saya dalam bekerja					

Angket tentang Disiplin Kerja

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (Sangat Setuju) – S (Setuju) – N (Netral) – TS (Tidak Setuju) – STS (Sangat Tidak Setuju).

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Kesetiaan Penuh Pada Peraturan						
1	Saya hadir ke sekolah tepat waktu					
2	Saya memulai dan mengakhiri pembelajaran dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan-peraturan yang diterapkan sekolah					
Pengendalian Perilaku						
1	Saya selalu bekerja dengan tanggung jawab dan jujur					
2	Saya merencanakan pembelajaran sebelum kegiatan belajar dilakukan					
3	Saya selalu bertingkah laku sopan dengan sesama guru, kepala sekolah dan karyawan lainnya					
Kesediaan Melakukan Pekerjaan						
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan hati yang ikhlas					
2	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian saya					
Tanggung Jawab Melakukan Tugas						
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2	Saya memegang teguh amanah pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Kesadaran Akan Tugas						
1	Saya melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan kesabaran					
2	Saya mengerjakan kegiatan dengan ikhlas dan rendah hati					

Angket tentang Kinerja Guru

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (Sangat Setuju) – S (Setuju) – N (Netral) – TS (Tidak Setuju) – STS (Sangat Tidak Setuju).

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya menyusun RPP sebagai acuan dalam setiap proses pembelajaran					
2	Saya memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik					
3	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan efektif					
4	Saya memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi					
Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran						
1	Saya menyampaikan pelajaran secara sistematis sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat					
2	Saya menerapkan strategi pembelajaran yang efektif					
3	Saya menguasai materi pelajaran					
4	Saya memanfaatkan fasilitas media pengajaran yang ada di sekolah					
5	Saya menggunakan bahasa yang benar dan tepat					
Evaluasi Hasil Pembelajaran						
1	Saya merencanakan evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik					
2	Saya menggunakan berbagai strategi dan metode					

	penilaian untuk memantau kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP					
--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2

**Distribusi Angket Penelitian Variabel Supervisi Akademik
Pengawas Sekolah**

Respon den	X1. 1.1	X1. 1.2	X1. 1.3	X1. 2.1	X1. 2.2	X1. 3.1	X1. 3.2	X1. 3.3	X1. 4.1	X1. 4.2	X1. 5.1	X1. 5.2	X1. 5.3	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	54
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	57
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	58
6	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	58
7	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
8	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	56
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	54
10	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	57
11	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	57
12	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
13	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	55
14	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	56
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	51
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	52
20	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	59
21	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	49
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
23	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	56
24	3	3	3	3	4	2	4	4	3	5	5	4	2	45
25	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	55
26	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	57
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	62
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
35	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62

36	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
38	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62
39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
42	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
45	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
47	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	61
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	61
52	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62
53	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	61
54	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
55	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
56	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	46
57	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	52
58	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
61	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	56
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
63	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	58
64	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	58
65	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	57
66	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	51
67	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50
69	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
70	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
71	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	53
72	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
73	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
74	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	57
75	5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	2	4	4	50

Distribusi Angket Penelitian Variabel Motivasi Kerja

Responden	X2. 1.1	X2. 1.2	X2. 1.3	X2. 1.4	X2. 2.1	X2. 2.2	X2. 2.3	X2. 3.1	X2. 3.2	X2. 3.3	X2. 3.4	Total
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	51
3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	51
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
6	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	49
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	47
9	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	48
10	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	46
11	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
13	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	49
14	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	47
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
17	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	47
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
19	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	50
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	53
21	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	48
22	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	46
23	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	51
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	51
26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	47
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
36	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42

38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	51
42	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	48
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
47	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
49	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
50	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	48
51	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	47
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
54	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
58	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	49
59	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	48
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
61	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
63	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
65	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	47
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
70	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
71	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	48
72	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
74	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
75	5	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	39

Distribusi Angket Penelitian Variabel Disiplin Kerja

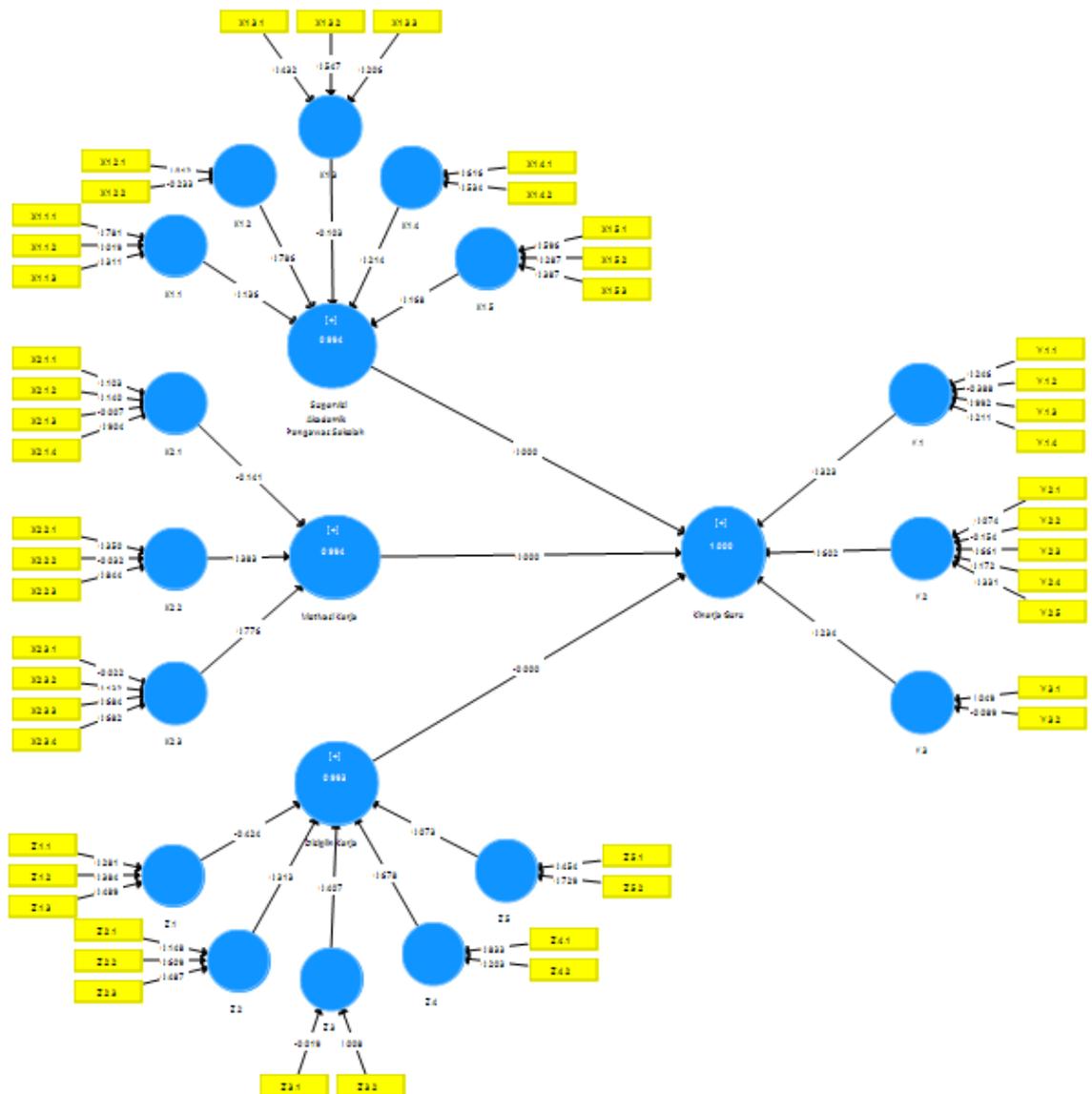
Responden	Z.1 .1	Z.1 .2	Z.1 .3	Z.2 .1	Z.2 .2	Z.2 .3	Z.3 .1	Z.3 .2	Z.4 .1	Z.4 .2	Z.5 .1	Z.5 .2	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	57
6	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
7	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	40
8	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
9	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	51
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	54
12	2	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	43
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
14	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
15	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	52
16	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	49
18	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	52
19	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	49
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	54
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	57
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
33	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
35	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55
36	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	54
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49

38	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	48
42	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	45
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
47	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
48	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	54
49	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
50	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55
51	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55
52	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55
53	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55
54	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	52
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	47
57	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	50
58	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	52
59	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	54
60	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	48
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
65	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	55
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	43
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	47
68	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	46
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	47
72	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	53
73	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	49
74	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	56
75	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	41

38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
39	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	52
40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	47
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
49	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	48
50	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	48
51	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	45
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
53	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	47
54	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	47
55	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	48
56	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	48
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	37
58	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
59	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	49
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
61	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	49
62	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	45
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
64	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
66	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	47
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
68	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	50
69	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	51
70	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	50
71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
72	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	48
73	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	50
74	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
75	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	48

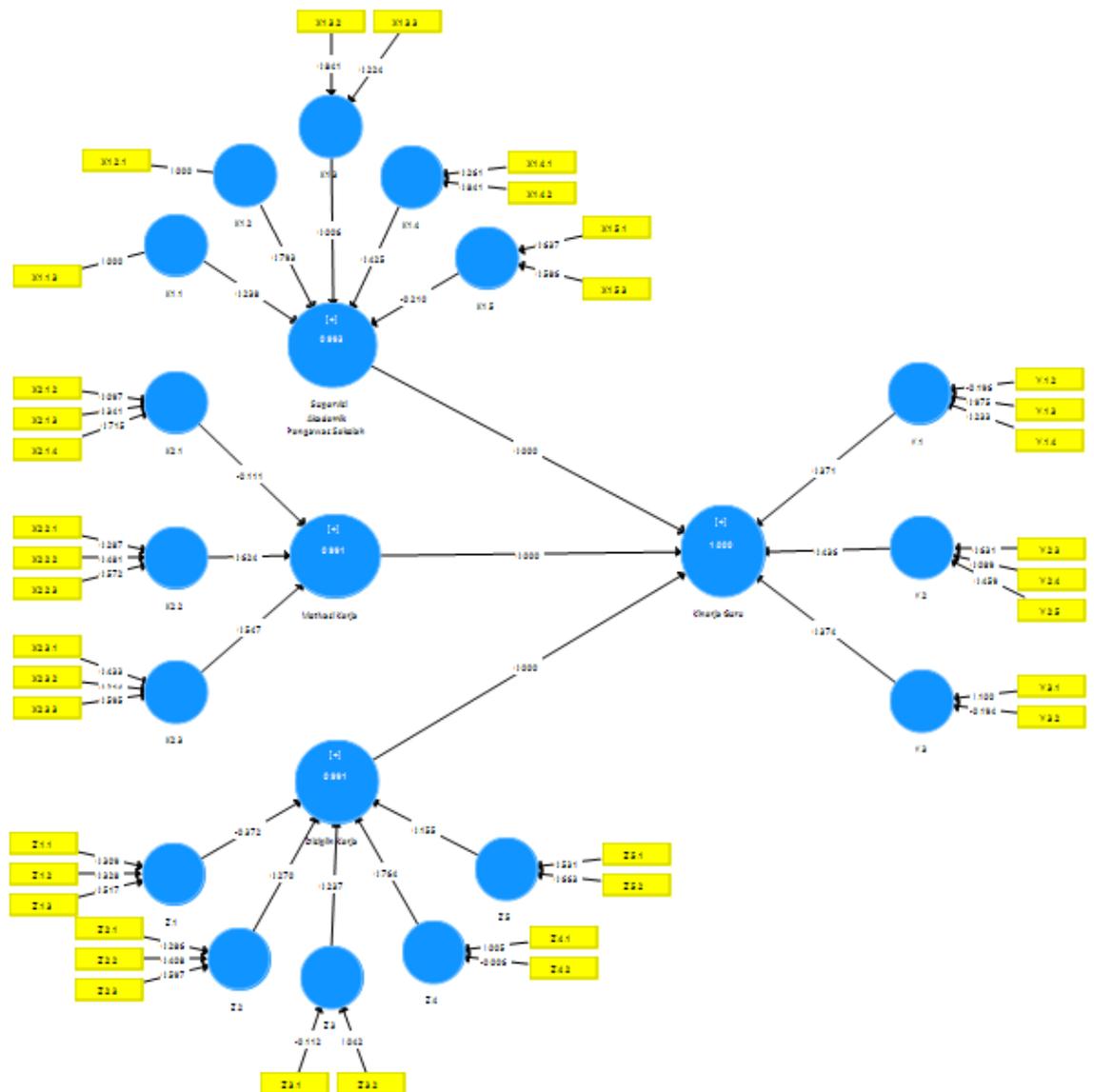
Lampiran 3

Nilai Outer dan Inner Model Run I
 Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan 1 Second Order

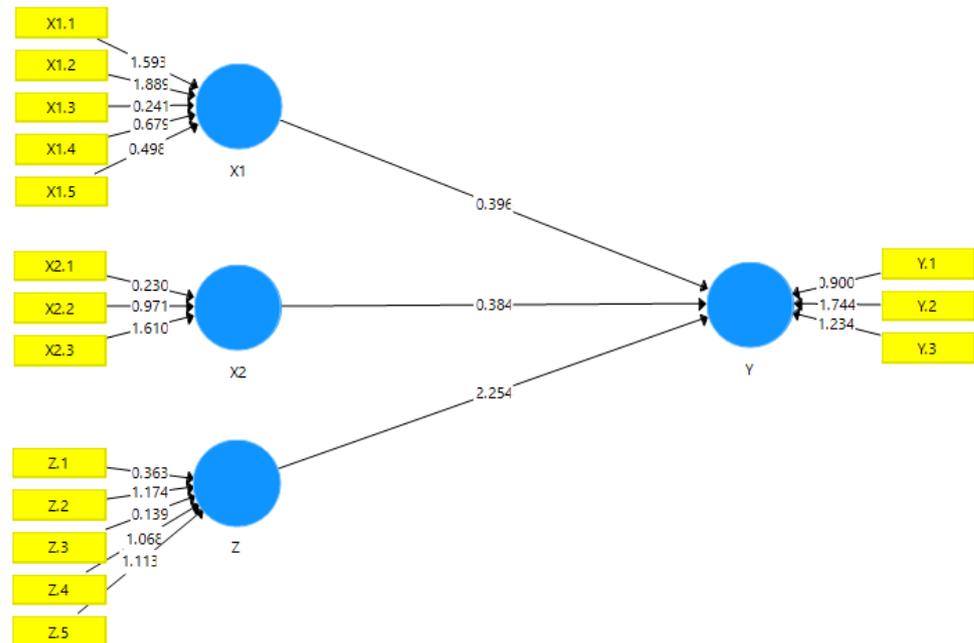


Lampiran 4

Nilai Outer dan Inner Model Run 2
 Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan 2 Second Order



Lampiran 5

**Nilai Outer dan Inner Model Run 3
Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan 1 First Order**

Lampiran 6**Nilai Outer dan Inner Model Run 4
Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan 2 First Order**