

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2015, hlm. 3), metode penelitian adalah *cara ilmiah* untuk mendapatkan *data* dengan *tujuan* dan *kegunaan* tertentu. Lebih lanjut Sugiyono menjelaskan ada empat kata kunci yang berkaitan erat dengan metode penelitian, yakni *cara ilmiah* yang berarti harus didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu; rasional, empiris, dan sistematis. *Rasional* berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh pikiran manusia. *Empiris* mengandung pengertian bahwa cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra yang digunakan dan dapat diketahui. Berikutnya, *Sistematis* berarti proses yang digunakan dalam penelitian harus menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Adapun tujuan dari penggunaan cara-cara ilmiah dalam sebuah penelitian adalah untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, metode penelitian dalam administrasi pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data obyektif, valid, dan reliabel sesuai dengan data yang perolah dari lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif peneliti gunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2015, hlm. 255). Sedangkan statistik inferensial peneliti gunakan untuk menganalisis data sampel dengan maksud untuk membuat kesimpulan atau generalisasi melalui uji signifikansi. Signifikan berarti: kebermaknaan/ tidak dapat diabaikan/ nyata/ atau berarti).

Sedangkan untuk melengkapi teori dan kelengkapan data peneliti lakukan melalui studi dokumentasi dan kepustakaan serta wawancara dengan pihak yang terkait. Selanjutnya data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner dengan *Skala Likert*.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang jelas tentang besarnya kontribusi supervisi akademik ( $X_1$ ) dan komitmen

kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja mengajar guru (Y) Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.

## B. Wilayah Penelitian, Populasi dan Sampel

### 1. Wilayah/Lokasi Penelitian

Wilayah penelitian yang dipilih adalah Sekolah Dasar Swasta yang berlandung di bawah Yayasan Pendidikan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia (YPII). Sekolah-sekolah ini tersebar di tiga kota yaitu; Bandung, Jakarta, dan Semarang.

### 2. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hlm. 117). Penelitian yang menggunakan seluruh populasi disebut sampel total atau sensus. Sampel total digunakan apabila anggota populasi relatif kecil. Untuk anggota populasi yang relatif besar sampel yang digunakan dapat mengambil sampel sebagian atau anggota populasi yang dijadikan sampel.

Mengacu pada uraian diatas, penelitian ini menggunakan kerangka populasi terjangkau yaitu para guru Sekolah Dasar (SD) Swasta pada sekolah-sekolah yang bernaung dibawah Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia (YPII) ditiga kota yakni: Bandung, Jakarta, dan Semarang. Berikut ini merupakan rincian penyebaran populasi penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 3.1**  
**Penyebaran Populasi Penelitian**

No.	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Jumlah Guru
1.	SD Maria Bintang Laut - Bandung	1	30
2.	SD Santo Yoseph - Jakarta	1	28
3.	SD Kebon Dalem 1 - Semarang	1	19
4.	SD Kebon Dalem 2 - Semarang	1	19
5.	SD Cahaya Nur - Semarang	1	18
6.	SD Pangudi Utami -Semarang	1	16
	<b>Jumlah</b>	<b>6</b>	<b>130</b>

Alasan pemilihan wilayah penelitian ini didasarkan pada: kemudahan untuk mendapatkan data dalam melakukan penelitian dengan obyek penelitian yang akan diteliti sesuai dengan pendidikan dan profesi peneliti.

### 3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar, maka akan digunakan sampel yang diambil dari populasi, karena apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Mengingat bahwa anggota populasi homogen, maka sampel diambil secara acak dari populasi dengan cara *Simple Random Sampling*.

#### Menentukan Ukuran Sampel

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum) (Sugiyono, 2015, hlm. 148).

Untuk menentukan besarnya atau ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya digunakan rumus dari *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2015, hlm. 148), yaitu;

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

#### Keterangan:

s = Jumlah Sampel

$\lambda^2$  = Chi Kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk Derajat Kebebasan (dk: 1) dan kesalahan 5% harga Chi Kuadrat = 3,841 (*tabel Chi Kuadrat*)

Susana, 2016

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- N = Jumlah Populasi  
 P = Peluang Benar (0,5)  
 Q = Peluang Salah (0,5)  
 d = perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi (0,05).

Diketahui jumlah populasi (N) adalah 130, maka dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dapat diperoleh sampel sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$S = \frac{3,841 \times 130 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 (130-1) + 3,841 (0,5 \times 0,5)}$$

$$S = \frac{124,8325}{0,0025 (129) + (0,96025)}$$

$$S = \frac{124,8325}{1,28275}$$

S = 97,33 dibulatkan menjadi 98

Berdasarkan hitungan tersebut diatas, diperoleh jumlah sampel yang digunakan pada penelitian dengan judul Kontribusi Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia adalah sebanyak 98 orang guru dan Kepala Sekolah sebanyak 6 orang sehingga total sampel untuk penelitian adalah 104 orang.

### C. Definisi Operasional

Sugiyono, (2015, hlm. 173) menyebutkan definisi operasional adalah spesifikasi dari suatu variabel yang akan diteliti, didefinisikan secara operasional, dan diukur. Penelitian ini mengambil judul kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja mengajar seorang guru, namun dalam penelitian ini peneliti hanya memilih dan mengambil dua faktor yang memengaruhi yang akan diteliti yakni supervisi akademik dan komitmen kerja guru. Supervisi akademik dan komitmen kerja guru

merupakan variabel bebas (*independent variabel*). Sedangkan kinerja mengajar guru sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

Berikut ini merupakan uraian definisi operasional dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Pendefinisian ini bertujuan untuk memperjelas maksud atau makna dari setiap variabel sekaligus memberikan batasan-batasan pengertian dari variabel penelitian yang ditetapkan.

### 1. Kinerja Mengajar Guru (Y)

Istilah kinerja berasal dari pengertian *performance* Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 2), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil dari sebuah pekerjaan. Sebagai proses, kinerja adalah bagaimana pekerjaan itu berlangsung. Sedangkan sebagai hasil pekerjaan itu sendiri merupakan kinerja. Maka, kinerja meliputi bagaimana proses pekerjaan itu sendiri berlangsung, apa yang dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya, serta bagaimana hasil kerja itu sendiri. Proses dan hasil kerja tersebut berhubungan kuat dengan tujuan strategis sebuah organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi.

Robbins (dalam Juwita H R, 2013, hlm. 79) menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opprtunity* (O). hal itu berarti bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan terori yang dikemukakan Husanker (dalam Usman, 2008, hlm. 145) adalah “*Performance = (ability X motivation)*. *Ability = (aptitude X training X resources)*. *Motivation = (desire X commitment)*”. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Performance = (aptitude X training X resources X desire X commitment)*.

Dari kedua pendapat teersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja secara umum adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya baik dilihat dari segi hasil maupun dari keseluruhan proses mulai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, sampai pada hasil dan tindak lanjut sebagai dampak dari bakat, latihan, kesempatan, dan kemauan pribadi seseorang. Hal itu berarti bahwa segala sesuatu yang dilakukan secara lebih dan optimal sesuai atau bahkan melebihi standar disebut sebagai kinerja. Maka dari itu, ciri seseorang

yang dikatakan memiliki kinerja tinggi dan memuaskan yakni apabila tujuan dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dengan memerhatikan waktu serta kondisi psikologis seseorang.

Tinggi-rendahnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Armstrong & Baron sebagaimana dikutip oleh Wibowo, (2014, hlm. 84) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut:

(a) *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu. (b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. (c) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. (d) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, dan (e) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Harsey, Balanchard, & Johnson (dalam Wibowo, 2014, hlm. 85) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang dirumuskan dengan akronim *ACHIEVE*:

“A – Ability (*knowledge dan skill*), C – Clarity (*understanding atau role perception*), H – Help (*organizational support*), I – Incentive (*motivation atau willingness*), E – Evaluation (*coaching dan performance feedback*), V – Validity (*valid dan legal personnel practices*), E – Environment (*environmental fit*)”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik dari dalam maupun dari luar dirinya yaitu dari organisasi dimana seorang bekerja dan juga dari kebijakan-kebijakan yang ada. Faktor dari dalam diri sendiri bisa berupa kompetensi yang dimiliki seseorang, sedangkan faktor dari organisasi dapat berupa faktor kepemimpinan, ada tidaknya penghargaan, ketersediaan kesempatan pembinaan dan pemberdayaan.

Konsep kinerja organisasi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya apabila diterapkan pada lingkungan pendidikan, secara spesifik akan berkaitan dengan permasalahan kinerja guru. Sedarmayani (dalam Supardi, 2014, hlm.19) menyebutkan ada sebelas faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Faktor-faktor tersebut adalah: (1) Sikap mental meliputi; motivasi kerja,

disiplin kerja, dan etika kerja, (2) Pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan (7) jaminan social, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal (1) ayat (1) juga menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran yang berfungsi sebagai peningkatan mutu pendidikan.

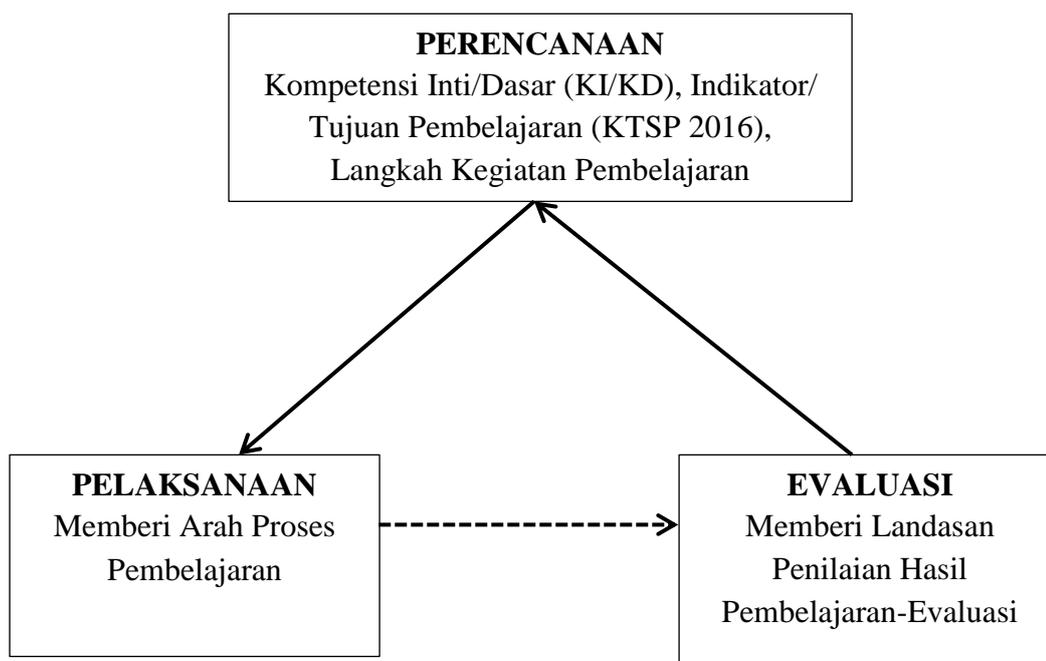
Merujuk pada definisi kinerja secara umum dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja mengajar guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang tampak dari tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik profesional. Kinerja mengajar guru tercemin dari sikap kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta untuk memajukan sekolah. Demikian hal senada pula ditegaskan oleh W. K. Hoy berikut ini:

*Teacher Performance is the behavior of the teacher in assessing the classroom outcome. The basic job to be done in the classroom by the teacher interacting with student is learning. Teaching has been defined in a variety of ways, but for our purposes it is a system of inducing the learning of skills, knowledge, and values. Teaching and learning are inextricably linked: the purpose of classroom teaching is student learning. (W.K Hoy, hlm.32)*

K. Hoy melihat bahwa kinerja mengajar guru adalah perilaku guru dalam menilai hasil belajar siswa di kelas. Sejauh mana guru benar-benar telah melakukan tugasnya dengan penuh dedikasi sehingga berdampak pada perubahan yang signifikan bagi peserta didiknya? Adapun tugas utama yang harus dilakukan guru di dalam kelas adalah berinteraksi dengan siswa melalui proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kinerja mengajar guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya yakni

merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran. Mengingat bahwa pekerjaan guru yang utama adalah mengajar.

Mengajar berarti mentransformasikan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai yang tertuang dalam kurikulum melalui proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas. Sebuah proses pembelajaran yang bermutu harus memiliki dimensi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Di sini guru dituntut kemampuan dan kreatifitasnya untuk merencanakan dan mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). RPP yang baik adalah RPP yang lengkap dan dapat dilaksanakan. RPP menjadi sangat menentukan keseluruhan proses pembelajaran. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang mengandung unsur Kompetensi Inti (KI), Kompetensi Dasar (KD), dan Indikator, serta langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi. Perencanaan baik Silabus ataupun RPP yang standar mampu memberi arah bagi proses pembelajaran di kelas serta memberi landasan bagi penilaian hasil pembelajaran siswa. Gambar berikut ini menunjukkan keterkaitan antar ketiga dimensi kinerja mengajar guru yakni; perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.



**Gambar. 3.1**

Siklus Kinerja Mengajar Guru

Kinerja Mengajar Guru adalah suatu usaha tertinggi yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, dalam usahanya mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Khususnya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar sesuai dengan standar dan kriteria yang berlaku sebagai acuan. Berdasarkan uraian diatas, maka variabel kinerja mengajar guru mempunyai dimensi dan indikator seperti tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Mengajar Guru**

DIMENSI	INDIKATOR
Perencanaan/Persiapan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya Silabus lengkap sesuai dengan SK-KD-Indikator dan komponennya.</li> <li>2. Adanya Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai penjabaran dari Silabus yang lengkap dan jelas sehingga setiap komponen mendukung pencapaian Indikator.</li> <li>3. Pengembangan materi pembelajaran, pendekatan dan metode pembelajaran serta media pembelajaran</li> <li>4. Tersedianya alat evaluasi pembelajaran (Test-Non Test)</li> <li>5. Program tindak lanjut berupa perencanaan Remedial dan Pengayaan.</li> </ol>
Pelaksanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan Pembuka</li> <li>2. Kegiatan Inti: Proses Pembelajaran/Langkah-langkah Pembelajaran</li> <li>3. Kegiatan Penutup</li> </ol>
Evaluasi (Pengukuran dan Penilaian) Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluasi Proses Pembelajaran (seberapa jauh hasil yang telah dicapai dalam proses pembelajaran)</li> <li>2. Evaluasi Hasil Pembelajaran.</li> </ol>

## 2. Supervisi Akademik (X1)

Kegiatan supervisi akademik yang dimaksud pada penelitian ini adalah supervisi sebagai sebuah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar dengan cara memberikan bantuan kepada para guru dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Harapannya adalah dengan meningkatnya kualitas mengajar guru, maka akan berdampak pula bagi kualitas belajar dan prestasi peserta didik. Istilah membantu guru mengandung makna bahwa supervisor

mempunyai peran sebagai pembimbing yang akan membantu guru mengatasi kesulitan dalam pembelajaran khususnya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai proses pembelajaran.

Glickman (dalam Sagala Syaiful, 2010, hlm. 91) menegaskan bahwa “supervisi akademik sebagai upaya yang dilakukan untuk membantu guru agar mau terus-menerus belajar dan meningkatkan kualitas pembelajarannya”. Tentu saja dampak positif yang diharapkan dari kegiatan supervisi adalah adanya perbaikan dan perubahan pola mengajar seorang guru kearah yang jauh lebih baik dan bermutu.

Supervisi akademik yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh pihak intern Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia (YPII). Pihak intern yang dimaksudkan yaitu; konsultan pendidikan, koordinator bidang Pendidikan dan Pembelajaran (DikJar) baik tingkat pusat maupun tingkat cabang, kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan rekan guru sejawat.

Supervisi yang dimaksudkan adalah supervisi pembelajaran maka dari itu dimensi variabel supervisi akademik dalam penelitian ini lebih difokuskan pada supervisi pembelajaran di kelas. Dengan demikian, variabel supervisi akademik memiliki tiga dimensi, seperti tampak dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Dimensi dan Indikator Variabel Supervisi Akademik**

DIMENSI	INDIKATOR
Perencanaan Supervisi Akademik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya Program Supervisi</li> <li>2. Adanya Jadwal Supervisi</li> <li>3. Tersedianya kelengkapan Instrumen Supervisi</li> </ol>
Pelaksanaan Supervisi Akademik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Langsung (direktif)</li> <li>2. Tidak langsung (non-direktif)</li> <li>3. Kolaboratif</li> </ol>
Evaluasi dan Tindak lanjut Supervisi Akademik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembinaan</li> <li>2. Pemberian penghargaan</li> </ol>

### 3. Komitmen Kerja Guru (X2)

Armstrong (2010, hlm. 34), mendefinisikan komitmen sebagai kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari; (1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi,

(2) keinginan untuk tetap bersama/berada dalam organisasi, (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Sedangkan menurut Meyer & Herscovitch 2001, hlm. 301-302 (dalam Aaron Cohen, 2003, hlm. xi) komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Selanjutnya Bateman & Strasser, 1984; Morris & Sherman, 1981 (dalam Aaron Cohen, 2003, hlm. 18) menyatakan bahwa organisasi yang anggotanya memiliki tingkat komitmen lebih tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi pula dengan tingkat absensi dan keterlambatan karyawan rendah. Artinya tingkat komitmen yang dimiliki oleh pekerja mempengaruhi pula kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Wibowo, 2014, hlm. 427) mendefinisikan komitmen sebagai perasaan indentifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Menurut mereka, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2014, hlm. 428), juga menyebutkan komitmen sebagai sebuah kesepakatan untuk melakukan sesuatu bagi dirinya sendiri, individu lain, dan kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Selanjutnya, senada dengan pendapat diatas, Newstrom dalam (Wibowo, 2015, hlm. 188), mengemukakan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerja merupakan tingkatan dimana pekerja mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif dan berpartisipasi di dalamnya. Lebih lanjut Newstrom menegaskan bahwa pada tataran emosional, seorang yang berkomitmen tinggi akan berusaha untuk dengan kuat mengikatkan dirinya pada organisasi, misi dan tujuan organisasi, serta adanya keinginan untuk mengembangkan serta membantu menyelesaikan persoalan yang terjadi pada organisasi di mana dia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, tampak bahwa ketiga unsur yaitu, kesetiaan, keterlibatan serta pemihakan merupakan substansi dari variabel komitmen para

pekerja terhadap organisasi di mana ia bekerja, serta menggambarkan orientasinya pada organisasi berkenaan dengan kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Jadi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa, loyalitas, keterlibatan, dan identifikasi, dari seorang pekerja yang diekspresikan dalam organisasi atau unit kerjanya, di mana pekerja tersebut bekerja, dapat disebut sebagai komitmen.

Komitmen kerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu janji, kecintaan atau loyalitas yang ditunjukkan oleh guru pada lembaga pendidikan dan tujuannya yang mencakup beberapa unsur yang terdapat di dalamnya yakni; unsur perasaan identifikasi, perasaan guru sebagai bagian dari lembaga. Unsur pelibatan, di mana guru merasa terlibat dalam proses pelaksanaan lembaga. Dan, unsur loyalitas, dimana guru mempunyai *passion* yang kuat terhadap lembaga terutama dalam pencapaian tujuannya melalui pembelajaran.

Komitmen kerja guru merupakan daya yang mendorong rasa percaya diri guru, kekuatan dari dalam diri yang menumbuhkan semangat kerja, dan tekad untuk menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggungjawab sehingga mengarah pada perubahan dan pencapaian tujuan jauh lebih baik. Komitmen tinggi yang dimiliki oleh seorang guru memampukannya untuk bertahan dalam situasi sulit dan membuatnya tidak mudah terprovokasi, *burnout*, atau *turnover*. Selain itu, guru dengan komitmen kerja tinggi akan bekerja secara profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan yang kualitas atau mutu. Berbeda halnya dengan guru yang memiliki komitmen rendah, ia akan lebih mudah mengeluh dan bahkan kurang peduli dengan apa yang terjadi di sekolah.

Berdasarkan uraian definisi komitmen di atas, ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel komitmen kerja guru memiliki tiga dimensi sebagaimana tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Variabel Komitmen Kerja Guru**

DIMENSI	INDIKATOR
Identifikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi/sekolah</li> <li>2. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan</li> <li>3. Tingkat kepercayaan (<i>trust</i>) guru pada organisasi/sekolah.</li> </ol>
Pelibatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan dalam proses pelaksanaan</li> </ol>

	organisasi/sekolah 2. Kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif 3. Hubungan social guru
Loyalitas	1. Rasa memiliki/kepedulian yang tinggi. 2. Tanggungjawab terhadap pekerjaan 3. Komitmen terhadap tugas

#### D. Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data berupa angket atau kuesioner dengan seperangkat pertanyaan sebagai pedoman wawancara. Dalam bidang pendidikan, peneliti menggunakan instrumen untuk mengukur prestasi, kemampuan individu, mengamati perilaku, mengembangkan profil perilaku individual dan sebagai alat untuk wawancara. Dengan demikian, instrument merupakan alat untuk mengukur dan mengobservasi yang dapat menghasilkan data kuantitatif.

*“...researcher user instrument to measure achievement, asses individual ability, observe behavior, develop a psychology profile of an individual, or interview a person....”*. Creswell (dalam Sugiyono, 2015, hlm. 157).

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang akan diteliti. Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen penelitian adalah sebagai berikut; (1) membuat definisi operasional dari masing-masing variabel; supervisi akademik, komitmen kerja guru, dan kinerja mengajar guru, (2) menentukan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel yang akan diukur, (3) menjabarkan indikator menjadi butir-butir pernyataan atau pertanyaan, (4) membuat matrik pengembangan instrumen atau kisi-kisi instrumen.

**Tabel 3.5**  
**Kisi-Kisi dan Matriks Pengembangan Instrumen**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Jlh.	No. Item
Kinerja Mengajar Guru (Y)	<b>Robbins (dalam Juwita H R, 2013, hlm. 79)</b> Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan/ <i>ability</i> (A), motivasi/ <i>motivation</i> (M) dan kesempatan/ <i>opportunity</i> (O). <b>Husanker (dalam Usman</b>	1. Perencanaan pembelajaran	1. Tersedianya silabus dengan komponennya secara lengkap sebagai acuan penyusunan RPP.	1	1
			2. Tersedianya RPP dengan	3	2-4

Susana, 2016

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	<p><b>2008, hlm. 145).</b>  <i>“Performance = (ability X motivation). Ability = (aptitude X training X resources). Motivation = (desire X commitment)”.</i>  <b>Performance = (aptitude X training X resources X desire X commitment).</b></p> <p><b>PP No. 19 Pasal (19) Kinerja Mengajar Guru</b> meliputi: 1) perencanaan proses pembelajaran, 2) melaksanakan proses pembelajaran, dan 3) melakukan penilaian, dan 4) pengawasan pembelajaran secara efektif dan efisien.</p> <p><b>Kinerja Mengajar Guru</b> Suatu usaha tertinggi yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, dalam usahanya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Khususnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar sesuai standar dan kriteria yang berlaku sebagai acuan.</p>		<p>komponennya secara lengkap sebagai penjabaran dari silabus.</p> <p>3. Pengembangan materi pembelajaran, pendekatan dan metode pembelajaran serta media pembelajaran.</p>	2	5-6
		2. Pelaksanaan Pembelajaran	<p>1. Kegiatan Pembuka</p> <p>2. Kegiatan Inti: Proses Pembelajaran /Langkah-langkah Pembelajaran</p> <p>3. Kegiatan Penutup</p>	3	7-9
		3. Evaluasi (Pengukuran dan Penilaian) Pembelajaran	Evaluasi Proses Pembelajaran (seberapa jauh hasil yang telah dicapai dalam proses pembelajaran) dan Evaluasi Hasil Pembelajaran	7	10-16
				2	17-18
				8	19-26
Supervisi Akademik (X <sub>1</sub> )	<p><b>Suharsimi &amp; Arikunto (2004, hlm. 5) Supervisi</b> adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal yang sudah benar, dan mana hal yang belum benar, dengan maksud memberikan pembinaan. Sejalan dengan pendapat ini, <b>Suhardan (2010, hlm. 36)</b> mengemukakan bahwa: "Supervisi adalah pengawasan profesional bidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekadar</p>	1. Perencanaan Supervisi Akademik	<p>1. Adanya Program Supervisi</p> <p>2. Adanya Jadwal Supervisi</p> <p>3. Tersedianya kelengkapan Instrumen Supervisi</p>	2	1-2
		2. Pelaksanaan Supervisi Akademik	<p>1. Langsung (direktif)</p> <p>2. Tidak langsung (non-direktif)</p> <p>3. Kolaboratif</p>	2	3-4
				3	5-7
				4	8,9, 11,12
				5	13,15 18-20
				6	10,14 16,17 21,22
		3. Evaluasi dan Tindak Lanjut Supervisi	<p>1. Pembinaan</p> <p>2. Pemberian penghargaan</p>	3	23-25
				3	26-28

	<p>pengawas biasa".</p> <p><b>Yudana (2011, hlm.5) dalam Ariani, dkk (2015) Supervisi Akademik:</b> merupakan serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.</p> <p><b>Sergiovanni ( dalam Daryanto, 2015, hlm. 38)</b> tujuan supervise akademik; (1) Pengawasan berkualitas. (2) Pengembangan professional. (3) Peningkatan motivasi guru/komitmen guru.</p>	Akademik			
Komitmen Kerja Guru(X <sub>2</sub> )	<p><b>Gibson, Ivancevich &amp; Donnelly (dalam Wibowo, 2014, hlm. 427)</b> “<i>Commitment to an organization involves three attitude : (1) a sense of identification with the organization’s goals, (2) a feeling of involment in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for the organization.</i>” Terdiri dari 3 dimensi, yaitu: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.</p> <p><b>Glickman (dalam Sahartian, 1994 hlm. 44) Komitmen Guru:</b> Kecenderungan dalam diri seseorang untuk dapat merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen jauh lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup arti “usaha dan dorongan serta</p>	<p>1. Identifikasi</p> <p>2. Pelibatan</p> <p>3. Loyalitas</p>	<p>1. Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi/ sekolah.</p> <p>2. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan.</p> <p>3. Tingkat kepercayaan (<i>trust</i>) guru pada organisasi/ sekolah.</p> <p>1. Keterlibatan dalam proses pelaksanaan organisasi/ sekolah</p> <p>2. Kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif</p> <p>3. Hubungan sosial guru</p> <p>1. Rasa memiliki/kepedulian yang tinggi.</p> <p>2. Tanggung</p>	<p>3</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>3</p>	<p>1-3</p> <p>4-8</p> <p>9</p> <p>11,12,15,18</p> <p>14,16,17</p> <p>10,13</p> <p>21,23-25</p> <p>19,20</p>

	waktu yang cukup banyak”.		jawab terhadap pekerjaan dan Komitmen terhadap tugas		,22
	<p><b>Komitmen:</b> Suatu kecintaan/loyalitas seseorang pada organisasi dan pencapaian tujuan dengan beberapa unsur yang terdapat dalamnya yakni; <i>Pertama</i>, unsur perasaan identifikasi, perasaan individu sebagai bagian dari organisasi. <i>Kedua</i>, unsur pelibatan, di mana individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi. <i>Ketiga</i>, unsur loyalitas, dalam arti individu loyal/setia/mempunyai <i>passion</i> terhadap organisasi dan tujuannya</p>				

## E. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

### 1. Uji Coba Instrumen

#### a. Responden Uji Coba

Setelah berkonsultasi dengan pembimbing, instrumen penelitian yang telah dirumuskan diujicobakan pada responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Jumlah responden uji coba sebanyak 10 (sepuluh) orang guru yang mewakili kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Kriteria Responden untuk uji coba Instrumen**

No.	Kriteria	Jumlah
1.	Guru Senior (Masa Kerja > 20 tahun).	2 Guru (laki-laki dan perempuan).
2.	Guru Tetap (Masa Kerja 10-20 tahun).	2 Guru (laki-laki dan perempuan).
3.	Guru Tidak Tetap (Masa Kerja 5-10 tahun).	2 Guru (laki-laki dan perempuan).
4.	Guru Honorer (Masa Kerja 1-5 tahun)	2 Guru (laki-laki dan perempuan).
5.	Guru baru (Masa Kerja < 1 tahun)	2 Guru (laki-laki dan perempuan).
	<b>Total Responden Uji Coba</b>	<b>10 orang guru</b>

Jumlah responden diatas dianggap sudah memenuhi syarat untuk uji coba instrumen penelitian.

#### **b. Waktu Pelaksanaan Uji Coba**

Uji coba instrumen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: a) Menentukan guru yang menjadi responden sesuai kriteria, b) membagikan angket pada guru, c) memberikan keterangan tentang cara pengisian angket, d) para guru melakukan pengisian angket, dan e) setelah diisi angket segera dikumpulkan kembali.

#### **c. Tujuan Uji Coba Instrumen**

Tujuan pelaksanaan uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan yang mungkin terjadi pada item-item instrumen/angket, baik berupa redaksi, alternatif jawaban yang tersedia, maupun dalam pernyataan dan jawaban tersebut. Uji coba juga bertujuan untuk menganalisis setiap item instrumen apakah sudah memenuhi keseluruhan butir pernyataan yang telah ditetapkan dalam indikator pada masing-masing variabel. Selanjutnya uji coba digunakan untuk memperoleh butir-butir pernyataan valid dan reliabel yang dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas.

### **2. Uji Validitas Instrumen**

Setiap penelitian yang dilakukan dengan metode angket perlu dilakukan uji validitas terhadap butir-butir pernyataan angket. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian item pertanyaan yang akan digunakan untuk memperoleh data dari responden. Untuk keperluan uji validitas instrumen ini, peneliti menggunakan uji validitas dengan rumus *Pearson Product Moment* (Budi Susetyo, 2010, hlm. 180) dengan prinsip mengkorelasikan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam uji coba instrumen penelitian. Adapun rumus untuk *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma X)^2)(n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

**Keterangan:**

- N : Jumlah responden  
 $\Sigma XY$  : Jumlah Perkalian X dan Y  
 $\Sigma X$  : Jumlah skor tiap butir  
 $\Sigma Y$  : Jumlah skor Total  
 $\Sigma X^2$  : Jumlah skor X dikuadratkan.  
 $\Sigma Y^2$  : Jumlah skor Y dikuadratkan

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan program *SPSS versi 21 for Windows*.

Tingkat validitas tiap item pada instrument diketahui dengan memerhatikan angka pada *Correlated Item-Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (Nilai  $r_{hitung}$ ) kemudian dibandingkan dengan (Nilai  $r_{tabel}$ ). Dasar pengambilan keputusan atau kesimpulan apakah item pada instrumen yang diuji valid atau tidak valid adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka item angket tersebut dinyatakan valid atau ( $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item valid).
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka item angket tersebut dinyatakan tidak valid atau ( $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item tidak valid).

Adapun nilai  $r_{tabel}$  dengan dengan jumlah responden uji coba (N) = 10 pada tarap signifikansi 5% ( $\alpha$ : 0,05) adalah sebesar = 0,632.

**a. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program *SPSS* (terlampir) untuk variabel

Susana, 2016

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Y (Kinerja Mengajar Guru) yang terdiri dari 30 item pertanyaan, terdapat 13 item pertanyaan dinyatakan valid dan 17 item tidak valid.

Selanjutnya berdasarkan hasil diskusi dengan pembimbing, untuk item yang tidak valid tetap digunakan sebagai item pertanyaan dengan memerhatikan keterpenuhan indikator variabel. Maka, untuk item pertanyaan yang tidak valid perlu direvisi pada bagian redaksinya. Jadi, total item pernyataan pada angket yang digunakan untuk variabel Kinerja Mengajar Guru ada 26 butir. Untuk item no. 2, 21, 26, dan 27 tidak digunakan atau dihilangkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y**  
**( Kinerja Mengajar Guru)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05;$ $N = 10$	Keputusan	Keterangan
1.	0.469	0.632	Tidak Valid	Direvisi
2.	0.108	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
3.	0.796	0.632	Valid	Digunakan
4.	0.533	0.632	Tidak valid	Direvisi
5.	0.711	0.632	Valid	Digunakan
6.	0.734	0.632	Valid	Digunakan
7.	0.576	0.632	Tidak Valid	Direvisi
8.	0.502	0.632	Tidak Valid	Direvisi
9.	-0.389	0.632	Tidak Valid	Direvisi
10.	0.926	0.632	Valid	Digunakan
11.	0.593	0.632	Tidak Valid	Direvisi
12.	0.880	0.632	Valid	Digunakan
13.	0.321	0.632	Tidak Valid	Direvisi
14.	0.749	0.632	Valid	Digunakan
15.	0.684	0.632	Valid	Digunakan
16.	0.432	0.632	Tidak Valid	Direvisi
17.	0.378	0.632	Tidak Valid	Direvisi
18.	0.305	0.632	Tidak Valid	Direvisi
19.	0.836	0.632	Valid	Digunakan
20.	0.340	0.632	Tidak Valid	Direvisi
21.	0.217	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
22.	0.621	0.632	Valid	Digunakan
23.	0.578	0.632	Tidak Valid	Direvisi
24.	0.883	0.632	Valid	Digunakan
25.	0.926	0.632	Valid	Digunakan
26.	0.159	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan

27.	0.231	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
28.	0.405	0.632	Tidak Valid	Direvisi
29.	0.770	0.632	Valid	Digunakan
30.	0.816	0.632	Valid	Digunakan

#### b. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program *SPSS* (terlampir) untuk variabel  $X_1$  (Supervisi Akademik) yang terdiri dari 30 item pertanyaan, terdapat 21 item pertanyaan dinyatakan valid dan 9 item tidak valid.

Selanjutnya berdasarkan hasil diskusi dengan pembimbing, untuk item yang tidak valid tetap digunakan sebagai item pertanyaan dengan memerhatikan keterpenuhan indikator dari variabel. Maka, untuk item pertanyaan yang tidak valid perlu direvisi pada bagian redaksinya. Untuk item no. 7 dan 17 tidak digunakan atau dihilangkan. Dengan demikian untuk variabel Supervisi Akademik ada 28 item pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data dari lapangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel  $X_1$**   
**( Supervisi Akademik)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05;$ $N = 10$	Keputusan	Keterangan
1.	0.524	0.632	Tidak Valid	Direvisi
2.	0.628	0.632	Tidak Valid	Direvisi
3.	0.534	0.632	Tidak Valid	Direvisi
4.	0.714	0.632	Valid	Digunakan
5.	0.820	0.632	Valid	Digunakan
6.	0.634	0.632	Valid	Digunakan
7.	0.498	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
8.	0.878	0.632	Valid	Digunakan
9.	0.737	0.632	Valid	Digunakan
10.	0.850	0.632	Valid	Digunakan
11.	0.247	0.632	Tidak Valid	Direvisi
12.	0.748	0.632	Valid	Digunakan
13.	0.814	0.632	Valid	Digunakan
14.	0.941	0.632	Valid	Digunakan
15.	0.688	0.632	Valid	Digunakan

16.	0.810	0.632	Valid	Digunakan
17.	0.087	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
18.	0.591	0.632	Tidak Valid	Direvisi
19.	0.591	0.632	Tidak Valid	Direvisi
20.	0.667	0.632	Valid	Digunakan
21.	0.807	0.632	Valid	Digunakan
22.	0.807	0.632	Valid	Digunakan
No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05;$ $N = 10$	Keputusan	Keterangan
23.	0.807	0.632	Valid	Digunakan
24.	0.522	0.632	Tidak Valid	Direvisi
25.	0.734	0.632	Valid	Digunakan
26.	0.799	0.632	Valid	Digunakan
27.	0.786	0.632	Valid	Digunakan
28.	0.746	0.632	Valid	Digunakan
29.	0.748	0.632	Valid	Digunakan
30.	0.774	0.632	Valid	Digunakan

### c. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program *SPSS* (terlampir) untuk variabel  $X_2$  (Komitmen Kerja Guru) yang terdiri dari 30 item pertanyaan, terdapat 8 item pertanyaan dinyatakan valid dan 22 item tidak valid.

Selanjutnya berdasarkan hasil diskusi dengan pembimbing, untuk item yang tidak valid tetap digunakan sebagai item pertanyaan dengan memperhatikan keterpenuhan indikator dari variabel. Maka, untuk item pertanyaan yang tidak valid perlu direvisi pada bagian redaksinya. Untuk item no. 5, 11, 16, 22, dan 23 tidak digunakan atau dihilangkan. Dengan demikian untuk variabel komitmen kerja ada 25 item pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data dari lapangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel  $X_2$**   
**(Komitmen Kerja)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05;$ $N = 10$	Keputusan	Keterangan
1.	-0.401	0.632	Tidak Valid	Direvisi
2.	-0.158	0.632	Tidak Valid	Direvisi

3.	-0.375	0.632	Tidak Valid	Direvisi
4.	0.344	0.632	Tidak Valid	Direvisi
5.	-0.162	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
6.	0.012	0.632	Tidak Valid	Direvisi
7.	0.425	0.632	Tidak Valid	Direvisi
8.	0.941	0.632	Valid	Digunakan
9.	0.756	0.632	Valid	Digunakan
No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05;$ $N = 10$	Keputusan	Keterangan
10.	0.941	0.632	Valid	Digunakan
11.	0.159	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
12.	0.455	0.632	Tidak Valid	Direvisi
13.	0.320	0.632	Tidak Valid	Direvisi
14.	0.369	0.632	Tidak Valid	Direvisi
15.	0.473	0.632	Tidak Valid	Direvisi
16.	-0.037	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
17.	0.327	0.632	Tidak Valid	Direvisi
18.	0.941	0.632	Valid	Digunakan
19.	0.941	0.632	Valid	Digunakan
20.	0.791	0.632	Valid	Digunakan
21.	0.941	0.632	Valid	Digunakan
22.	-0.033	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
23.	-0.140	0.632	Tidak Valid	Tidak digunakan
24.	-0.154	0.632	Tidak Valid	Direvisi
25.	0.564	0.632	Tidak Valid	Direvisi
26.	0.258	0.632	Tidak Valid	Direvisi
27.	0.941	0.632	Valid	Digunakan
28.	0.498	0.632	Tidak Valid	Direvisi
29.	0.567	0.632	Tidak Valid	Direvisi
30.	0.326	0.632	Tidak Valid	Direvisi

### 3. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas pada instrumen, berikutnya dilakukan Uji reliabilitas. Arikunto (2002, hlm. 154) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas seluruh item adalah dengan rumus Spearman Brown berikut ini:

Susana, 2016

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

**Keterangan:**

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

$r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0,05 dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Dasar untuk mengambil keputusan adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item angket *reliabel*, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item angket *tidak reliabel*. Nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n=10$ , dan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), adalah 0,632.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS versi 20 for Windows*. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas perhatikan angka pada *Guttman Split-Half Coefficient* yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item tersebut reliabel, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tidak reliabel.

Berikut ini adalah table hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen penelitian dengan judul kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja mengajar Guru (Y)**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.917
		N of Items	6 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.935
		N of Items	6 <sup>b</sup>
	Total N of Items		12
Correlation Between Forms			.886
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.940

Susana, 2016

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Unequal Length	.940
<b><i>Guttman Split-Half Coefficient</i></b>		<b>.935</b>

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Supervisi Akademik (X1)**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.948
		N of Items	11 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.942
		N of Items	10 <sup>b</sup>
	Total N of Items		21
Correlation Between Forms			.907
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.951
	Unequal Length		.951
<b><i>Guttman Split-Half Coefficient</i></b>			<b>.951</b>

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Kerja Guru (X2)**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.972
		N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.972
		N of Items	4 <sup>b</sup>
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			.969
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.984
	Unequal Length		.984
<b><i>Guttman Split-Half Coefficient</i></b>			<b>.984</b>

**Tabel 3.13**  
**Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	ri	rtabel	Keterangan
1	Kinerja Mengajar Guru (Y)	0,935	0,935 > 0,632	Reliabel
2	Supervisi Akademik (X1)	0,951	0,963 > 0,632	Reliabel
3	Komitmen Kerja Guru (X2)	0,984	0,984 > 0,632	Reliabel

## F. Skala Pengukuran dan Teknik Pengumpulan Data

Susana, 2016

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sugiyono (2015, hlm. 164), skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui angket (kuesioner) dengan menggunakan *Skala Likert*. Skala ini dipilih untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat guru terhadap variabel Kinerja mengajar guru (Y), supervisi akademik (X1), dan komitmen kerja guru (X2). Jawaban setiap item instrumen *Skala Likert* mempunyai gradasi mulai dari sangat positif sampai sangat negatif seperti berikut ini: Selalu (SL) – Sering (S) – Jarang (JR) – Tidak Pernah (TP), dengan skor/bobot pertanyaan positif: Selalu (4) – Sering (3)– Jarang (2) dan Tidak Pernah (1). Sedangkan skor bobot pertanyaan negatif: Selalu (1) – Sering (2) –Jarang (3) dan Tidak Pernah (4).

**Tabel 3.14**  
**Klasifikasi Skor Data Skala Likert**

Variabel Supervisi Akademik (X1)	Variabel Komitmen Kerja (X2)	Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)	Klasifikasi Skor
Selalu	Selalu	Selalu	4
Sering	Sering	Sering	3
Jarang	Jarang	Jarang	2
Tidak Pernah	Tidak Pernah	Tidak Pernah	1

Sumber: diolah dari Sugiyono (2009, hlm. 134)

## G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran angket diolah dan diseleksi berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, kemudian menyajikan data tiap variabel yang akan diteliti, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Guna mendapatkan penjelasan tentang makna dari data yang diperoleh, dilakukan pengolahan data dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat data melalui:

### 1. Uji Persyarat Analisis Data

### a. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval berguna untuk memenuhi sebagian syarat dari analisis parametrik dimana data harus dalam skala interval. Menurut Riduwan dan Akdon (2013, hlm. 53) langkah-langkah mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval adalah sebagai berikut:

1. Menghitung Frekuensi (F). Dilakukan dengan menghitung banyaknya tanggapan responden dalam memilih skala ordinal dengan skor 1,2,3, dan 4.
2. Menghitung Proporsi (P). Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dengan rumus:  $P1 = \frac{\text{Frekuensi}}{\text{Jumlah Responden}}$  dilanjutkan P2, P3, dan P4.
3. Menghitung Proporsi Kumulatif (PK). Proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan pada setiap nilai atau per kolom skor.
4. Mencari nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal baku.
5. Menghitung Densitas F(z). dapat digunakan tabel tinggi densitas atau dengan menggunakan rumus  $F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} Z^2 \right)$ .
6. Menghitung *Scale Value* (SV). Perhitungan dengan menggunakan rumus  $SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{Area below upper limit} - \text{Area below lower limit}}$

*Catatan: Nilai density diambil dari nilai densitas z dan nilai area diambil dari proporsi kumulatif.*

Secara keseluruhan proses pentransformasian data ke dalam data berskala interval dilakukan dengan *software EXLTAT* atau prosedur *Microroft Scale Interval (MSI)* dengan Excel. Hasil transformasi data dapat dilihat pada (*Lampiran. 3 dan 4*).

### b. Uji Normalitas Data

Hipotesis yang dirumuskan pada bab sebelumnya akan diuji dengan Statistik Parametris. Sugiyono (2015, hlm. 241) Statistik Parametris menyatakan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov test* dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi data normal atau tidak. Menurut pendapat Riduwan (2009, hlm. 52) bahwa, “Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau  $p > 0,05$  pada uji normalitas Kolmogorov Smirnov”.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Dasar keputusan Uji Normalitas:

1. Data dikatakan berdistribusi normal apa bila  $D =$  nilai absolute ( $p > 0,05$ ) atau  $Z =$  nilai KSV ( $p > 0,05$ ).
2. Absolute (D) : Merupakan perbandingan antara negatif dan positif. Yang menjadi patokan nilai absolut adalah nilai terbesar. Jika nilai D lebih kecil dari table D maka data berdistribusi normal. Atau dikatakan data normal apabila nilai Z lebih kecil dari 1,97.

### 1. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

Hasil perhitungan Uji Normalitas untuk variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi. 21.0* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.15**  
**Uji Normalitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja Mengajar Guru
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	79.51
	Std. Deviation	11.761
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.437

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah:  $H_0$  = Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

$H_1$  = Data tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

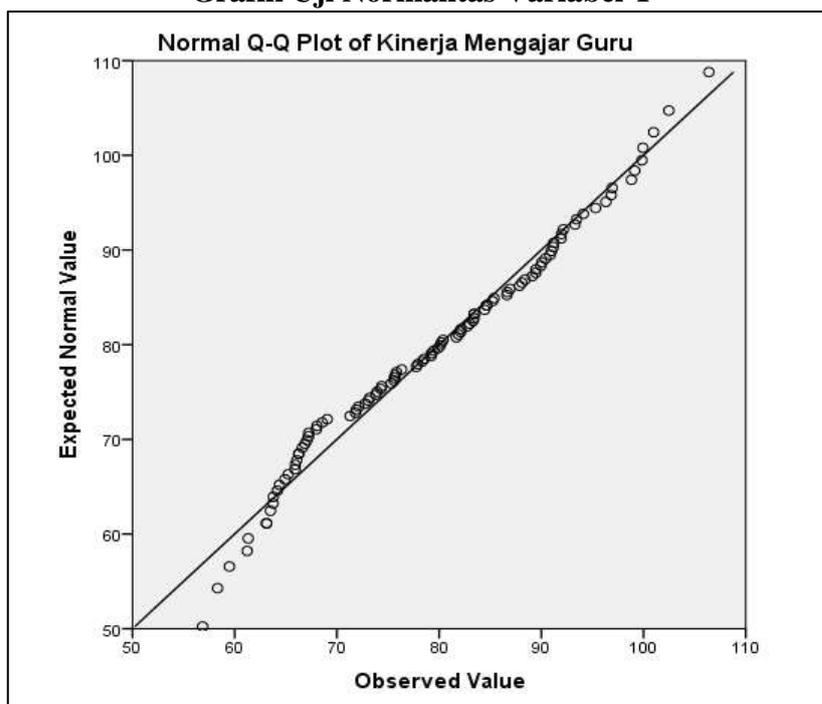
Pengujian:

Jika,  $D = 0,085$  ( $p < 0,05$ ),  $H_0$  ditolak.

Jika,  $D = 0,085$  ( $p > 0,05$ ),  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan *SPSS*, pada tabel di atas diperoleh nilai uji *Kolmogorov Smirnov* = 0,869 dengan  $D = 0,085$  ( $p > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Artinya, data variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) berasal dari populasi berdistribusi normal. Distribusi data variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) selanjutnya dapat dilihat pada grafik Q-Q Plot sebagai berikut ini:

**Gambar 3.2**  
**Grafik Uji Normalitas Variabel Y**



Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa data variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) berada disekitar atau bahkan menempel pada garis diagonal acuan normalitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

berdasarkan hasil Uji normalitas dengan menggunakan Q-Q Plot, data variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) terbukti berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Supervisi Akademik (X1)

Hasil Uji Normalitas untuk variabel Supervisi Akademik (X1) dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi. 21.0* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.16**  
**Uji Normalitas Variabel Supervisi Akademik (X1)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Supervisi Akademik
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	86.62
	Std. Deviation	16.338
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.042
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas variabel Supervisi Akademik (X1) adalah:

$H_0$  = Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

$H_1$  = Data tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian:

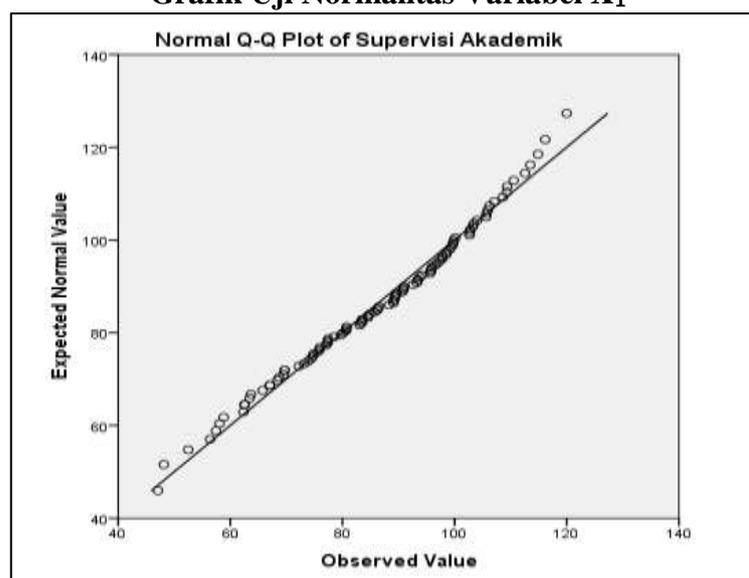
Jika,  $D = 0,070$  ( $p < 0,05$ ),  $H_0$  ditolak.

Jika,  $D = 0,070$  ( $p > 0,05$ ),  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, pada tabel diperoleh nilai uji *Kolmogorov Smirnov* = 0,713 dengan  $D$  (Absolute) = 0,070 ( $p > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Artinya, data variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) berasal dari

populasi berdistribusi normal. Distribusi data variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) selanjutnya dapat dilihat pada grafik Q-Q Plot sebagai berikut ini:

**Gambar 3.3**  
**Grafik Uji Normalitas Variabel  $X_1$**



Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa data variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) berada dekat disekitar atau bahkan menempel pada garis diagonal acuan normalitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil Uji normalitas dengan menggunakan Q-Q Plot, data variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terbukti berdistribusi normal.

### 3. Hasil Uji Normalitas Data Komitmen ( $X_2$ )

Hasil perhitungan Uji Normalitas untuk variabel Komitmen Guru ( $X_2$ ) dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi. 21.0* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.17**  
**Uji Normalitas Variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ )**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Komitmen Kerja Guru
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	80.33
	Std. Deviation	12.666
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.090
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.

Hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) adalah:

$H_0$  = Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

$H_1$  = Data tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

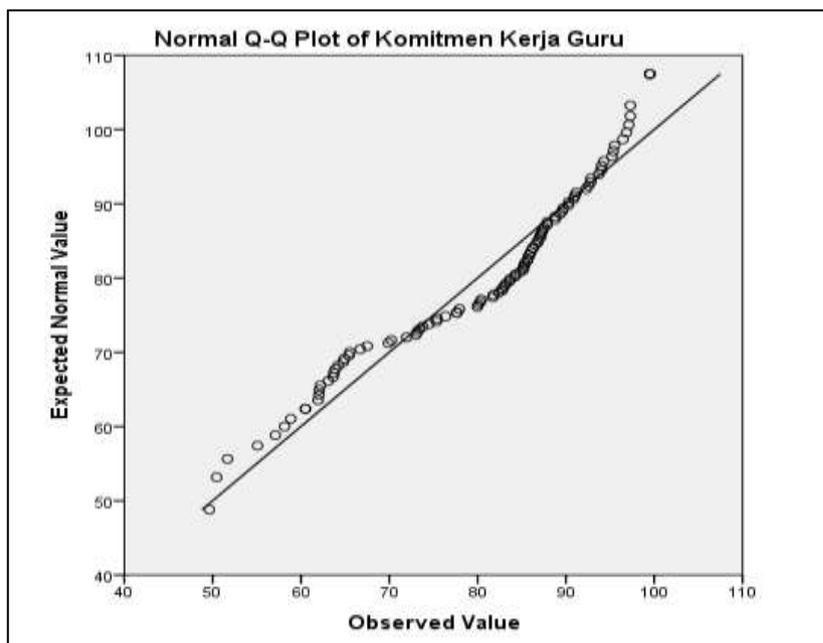
Pengujian:

Jika,  $D$  (Absolute) = 0,144 ( $p < 0,05$ ),  $H_0$  ditolak.

Jika,  $D$  (Absolute) = 0,144 ( $p > 0,05$ ),  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, pada tabel diperoleh nilai uji *Kolmogorov Smirnov* = 1,473 dengan  $D$  (Absolute) = 0,144 ( $p > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Artinya, data variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) berasal dari populasi berdistribusi normal. Distribusi data variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) selanjutnya dapat dilihat pada grafik Q-Q Plot sebagai berikut ini:

**Gambar 3.4**  
**Grafik Uji Normalitas Variabel  $X_2$**



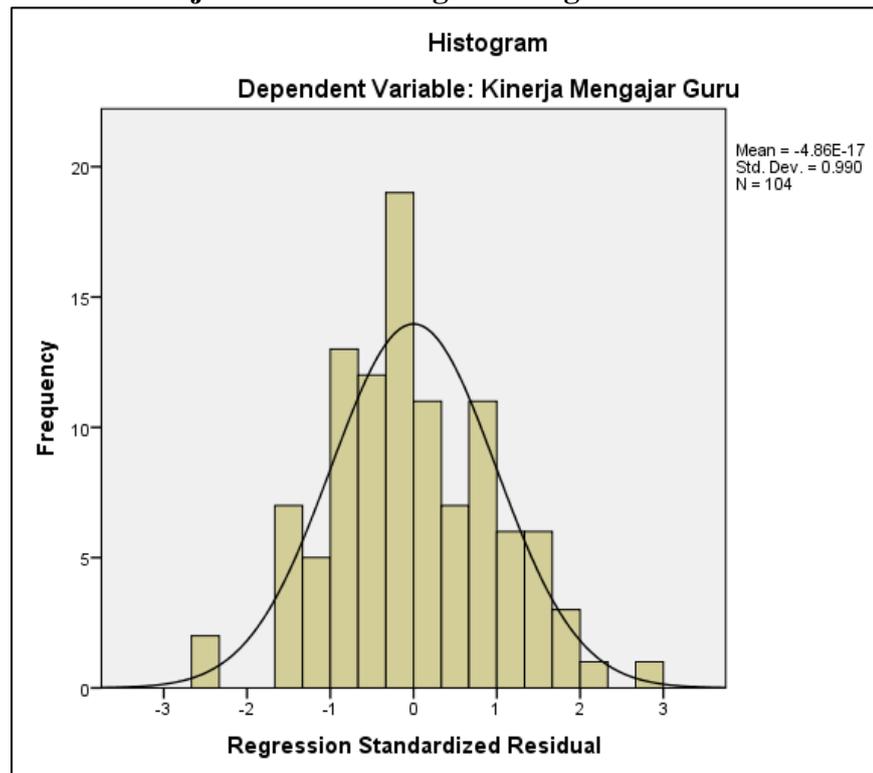
Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa data variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) berada disekitar atau bahkan menempel pada garis diagonal acuan normalitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil Uji normalitas dengan menggunakan Q-Q Plot, data variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) terbukti berdistribusi normal.

### **Uji Normalitas dengan Menggunakan Grafik Histogram dan P-P Plots**

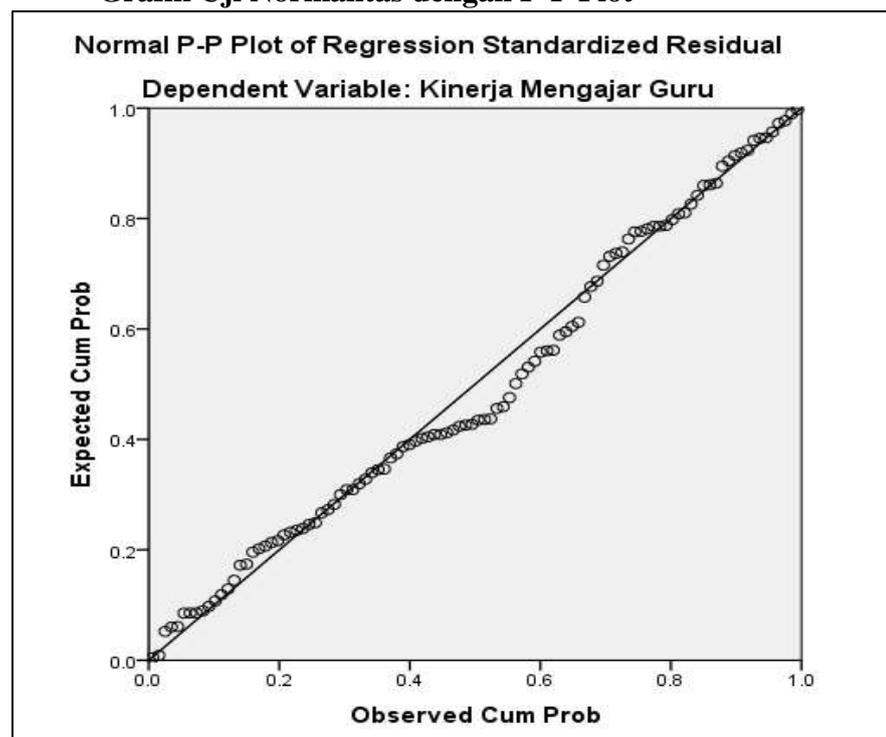
Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan grafik histogram dan P-Plot. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat diketahui atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram dari residualnya.

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik Histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik Histogramnya.

**Gambar 3.5**  
**Grafik Uji Normalitas dengan Histogram**



**Gambar 3.6**  
**Grafik Uji Normalitas dengan P-P Plot**



Tampilan *output chart* diatas dapat menunjukkan grafik histogram maupun grafik Plot berdistribusi normal. Grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3.18**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data**

No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Nilai $\alpha$	Kesimpulan
1.	Kinerja Mengajar Guru (Y)	0.869	0,05	Normal
2.	Supervisi Akademik (X1)	0.713	0,05	Normal
3.	Komitmen Kerja Guru (X2)	1.473	0,05	Normal

Sumber: Data dari Hasil Angket

### c. Uji Homogenitas Data

Uji Homogenitas dalam statistik digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi apakah sama atau tidak. Uji Homogenitas digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka data dinyatakan berasal dari dua atau lebih kelompok populasi, artinya data tidak homogen.
- Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka data dinyatakan berasal dari kelompok populasi yang sama, artinya data homogen.

Perhitungan uji homogenitas menggunakan *software SPSS* dengan Uji *Levene Statistics*.

Berikut adalah tabel hasil Uji Homogenitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) dengan Variabel Supervisi Akademik (X1):

**Tabel 3.19**  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.732	24	55	.047

Table hasil Uji Homogenitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) dengan Variabel Komitmen Kerja Guru (X2):

**Tabel 3.20**  
*Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.588	26	65	.068

Berdasarkan dua tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dengan judul Kontribusi Supervisi Akademik (X1) dan Komitmen Kerja Guru (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru SD pada YPII (Y) berasal dari kelompok populasi yang sama. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sign. 0,047 untuk supervisi akademik dan nilai Sign. 0,68 untuk komitmen kerja guru.

#### **d. Uji Linieritas Data**

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Lela (2011, hlm. 49) menyebutkan bahwa uji linieritas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Data yang baik sebaiknya memiliki hubungan yang linier antara variabel bebas/prediktor (X) dengan variabel terikat/kriterium (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linieritas ini ada dua cara yaitu:

- Dengan melihat nilai *Signifikansi*: Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, jika nilai *signifikansi* lebih kecil dari nilai  $\alpha$

= 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

- Dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ : Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

Hipotesis:

H0: Hubungan Linier; H1: Hubungan tidak linier; Taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ )

Keputusan diambil dengan membandingkan signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig.). Bila nilai  $\alpha < Sig.$ , maka H0 diterima, berarti regresi linier. Bila nilai  $\alpha > Sig.$ , maka H1 diterima, berarti regresi tidak linier.

### 1. Hasil Uji Linearitas Data Variabel Supervisi Akademik (X1) dengan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y).

**Tabel 3.21**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel X1 dengan Variabel Y**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Supervisi	Between Groups	(Combined)	9411.379	48	196.070	2.241	.002
		Linearity	3868.169	1	3868.169	44.211	.000
		Deviation from Linearity	5543.210	47	117.941	1.348	.143
	Within Groups		4812.150	55	87.494		
	Total		14223.529	103			

Berdasarkan nilai *signifikansi*: dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi = 0,143 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  atau (Sig. 0,143 > 0,05),

yang berarti terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Supervisi Akademik (X1) dengan variabel Kinerja Mengajar Guru (Y).

Berdasarkan nilai F: diperoleh nilai  $F_{hitung} = 1,348$ , sedang  $F_{tabel}$  (lih. Tabel distribusi nilai F 0,05 dengan angka df dari output diatas 47.55 adalah 1,98 Karena nilai  $F_{hitung} 1,348 < F_{tabel} 1,98$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Supervisi Akademik (X1) dengan Kinerja mengajar guru (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa  $Sig.(0,143) > \alpha (0,05)$ , yang berarti model linier. Dengan demikian hubungan antara Supervisi Akademik (X<sub>1</sub>) atas variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah linier. Hasil ini memungkinkan untuk pengolahan data selanjutnya yaitu analisis korelasi dan analisis regresi.

## 2. Hasil Uji Linearitas Data Variabel Komitmen Guru (X2) dan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y).

**Tabel 3.22**  
**Hasil Uji Liniaritas Variabel (X2) dan Variabel (Y).**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komitmen	Between Groups	(Combined)	7704.181	38	202.742	2.021	.006
		Linearity	4358.548	1	4358.548	43.456	.000
		Deviation from Linearity	3345.633	37	90.423	.902	.628
	Within Groups		6519.348	65	100.298		
	Total		14223.529	103			

Berdasarkan nilai *signifikansi*: dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi = 0,628 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  atau (Sig. 0,628 > 0,05), yang berarti terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Komitmen Kerja Guru (X2) dengan variabel Kinerja Mengajar Guru (Y).

Berdasarkan nilai F: diperoleh nilai  $F_{hitung} = 0,902$  sedang  $F_{tabel}$  (lih. Tabel distribusi nilai F 0,05 dengan angka df dari output diatas 37.56 adalah 2,12. Karena nilai  $F_{hitung} 0,628 < F_{tabel} 2,12$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan Kinerja mengajar guru (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa  $Sig.(0,656) > \alpha (0,05)$ , yang berarti model linier. Dengan demikian hubungan antara variabel Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah linier. Hasil ini memungkinkan untuk pengolahan data selanjutnya yaitu dengan analisis korelasi dan analisis regresi.

**Tabel 3.23**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel	Linearity	Sign ( $\alpha$ )	Kesimpulan
1	Supervisi Akademik ( $X_1$ ) atas (Y)	0.143	0.05	Linear
2	Komitmen Kerja Guru ( $X_2$ ) atas Y	0.628	0.05	Linear

Sumber : Data hasil angket

## 2. Teknik Analisis Data Penelitian

- a. Analisis Deskripsi dengan *Weighted Means Score (WMS)*
- b. Uji Hipotesis Penelitian. (**Analisis korelasi parsial**: analisis persamaan regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis signifikansi. **Analisis Korelasi Simultan**: Analisis persamaan regresi ganda, Koefisien korelasi, Analisis signifikansi, dan Determinasi).

Namun dalam pelaksanaannya, data diolah melalui bantuan komputersasi yaitu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.