

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pedekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2015:255). Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dengan maksud membuat kesimpulan atau generalisasi melalui uji signifikansi atau kebermaknaan nyata yang tidak dapat diabaikan. Menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan *Skala Likert*.

Secara singkat, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang jelas tentang besarnya kontribusi supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja mengajar guru produktif (Y) Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Sumedang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berada di Kabupaten Sumedang yang berjumlah tujuh sekolah. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Daftar Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Sumedang

| NO. | NAMA SEKOLAH | ALAMAT |
|-----|-----------------------|--|
| 1. | SMK Negeri 1 Sumedang | Mayor Abdurakhman No. 209, Situ, Sumedang Utara, Kab. Sumedang 45323 |
| 2. | SMK Negeri 2 Sumedang | Arief Rakhman Hakim No. 59 Sumedang, Situ, Sumedang Utara, Kab. Sumedang 45323 |
| 3. | SMK Negeri 1 Buahdua | Jl. Raya Buahdua Km.3, Bojongloa, Buah Dua, Kab. Sumedang 45392 |
| 4. | SMK Negeri Situraja | Tanjung Manunggal V Sukatali Situraja, Sukatali, Situraja, Kab. Sumedang 45371 |

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

| | | |
|----|--|--|
| 5. | SMK Negeri Sukasari | Komplek Buper Letjen. Purn. Dr.(Hc) H. Mashudi Kiarapayung, Sindangsari, Sukasari, Kab. Sumedang 45366 |
| 6. | SMK Pertanian Pembangunan Negeri Sumedang | Jl. Margamukti – Licin Kec. Cimalaka Kab. Sumedang, Licin/ Cimalaka Sumedang, 45353 |
| 7. | SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tanjungsari | Jl. Raya Bandung-Sumedang Km. 29, Gunungmanik, Tanjungsari, Sumedang, 45362 |

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan akhir bulan Mei 2018.

C. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:117). Penelitian ini menggunakan sampel sebagian karena populasi relatif besar.

Mengacu pada uraian diatas, penelitian ini mengambil tujuh Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berlokasi seluruhnya di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Berikut ini merupakan rincian penyebaran populasi penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 3.2
Penyebaran Populasi Penelitian

| NO. | NAMA SEKOLAH | JUMLAH KEPALA SEKOLAH | JUMLAH GURU PRODUKTIF | JUMLAH TOTAL PTK |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| 1. | SMK Negeri 1 Sumedang | 1 | 65 | 131 |
| 2. | SMK Negeri 2 Sumedang | 1 | 30 | 82 |
| 3. | SMK Negeri 1 Buahdua | 1 | 15 | 59 |
| 4. | SMK Negeri Situraja | 1 | 17 | 57 |
| 5. | SMK Negeri Sukasari | 1 | 9 | 23 |
| 6. | SMK PPN Sumedang | 1 | 10 | 31 |
| 7. | SMK PPN Tanjungsari | 1 | 20 | 50 |
| TOTAL | | 7 | 166 | 433 |

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

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

D. Sampel Penelitian

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

Jumlah anggota sampel diharapkan akan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi adalah sama dengan jumlah 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 dan hal ini berlaku umum (Sugiyono, 2015:148).

Untuk menentukan besarnya ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya digunakan rumus dari *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2015:148) sebagai berikut:

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

Keterangan:

- S = Jumlah Sampel
- λ^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*)
- 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).

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

Diketahui jumlah populasi (N) adalah 166, maka dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dapat diperoleh sampel dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$S = \frac{3,841 \times 166 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2(166 - 1) + 3,841 (0,5 \times 0,5)}$$

$$S = \frac{159,401}{0,0025(165) + 3,841(0,5 \times 0,5)}$$

$$S = \frac{159,401}{0,0025(165) + (0,960)}$$

$$S = \frac{159,401}{1,372}$$

$$S = 116 \text{ orang guru produktif}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas, diperoleh jumlah sampel yang digunakan pada penelitian berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Sumedang adalah sebanyak 116 orang yang terdiri dari guru produktif dari berbagai jurusan.

E. Definisi Operasional

Sugiyono, (2015:173) menyebutkan definisi operasional adalah spesifikasi dari suatu variabel yang akan diteliti, didefinisikan secara operasional, dan diukur. Penelitian ini mengambil judul kontribusi Kontribusi Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Sumedang. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja mengajar seorang pendidik/guru, namun dalam penelitian ini peneliti hanya memilih dua faktor yang memengaruhi yang akan diteliti yakni supervisi akademik dan komitmen kerja guru. Supervisi akademik kepala sekolah dan komitmen kerja (*independent variabel*) merupakan variabel bebas sedangkan kinerja mengajar guru sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

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 (2007:2) 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 (2013:79) menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). hal itu berarti bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Sedangkan teori yang dikemukakan Husanker dalam Usman (2008:145) 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 tersebut, 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, (2014:84) 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/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Harsey, Balanchard, & Johnson dalam Wibowo (2014:85) 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 personel 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 (2014:19) 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

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

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 tercermin dari sikap kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta untuk memajukan sekolah.

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 pekerjaan utamanya 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.

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

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

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 3.3
Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Mengajar Guru

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

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,

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

melaksanakan pembelajaran, dan menilai proses pembelajaran. Glickman dalam Sagala Syaiful (2010:91) 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 internal yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas pokok sebagai penanggung jawab kegiatan sekolah, memimpin sekolah dan melakukan supervise bagi guru dan stafnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Daryanto (2011:84) bahwa supervise adalah salah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas atau pekerjaan para pengawas saja melainkan tugas atau pekerjaan kepala sekolah terhadap pegawai-pegawainya. Bila dilakukan secara baik dan benar serta berkesinambungan supervisi kepala sekolah akan mampu mewujudkan pengembangan kemampuan guru.

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 Pendidikan

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

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

3) Komitmen Kerja Guru (X₂)

Komitmen adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa, tergantung situasi masing-masing. Beberapa orang berkomitmen pada sesuatu karena mereka mencintai apa yang mereka lakukan. Beberapa orang lainnya berkomitmen karena merasa takut kehilangan ketika tidak menjalani komitmen tersebut. Yang lainnya mungkin berkomitmen karena merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukannya. Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (competent) namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Sedangkan dari Jurnal Proceeding PESAT Vol.2, Spector mengatakan komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Greenberg dan Baron mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa komitmen merupakan bagian yang terkait dengan kinerja seseorang dengan pekerjaannya. Dalam buku berjudul "*Human Resource Management Review*" yang ditulis oleh John Meyer dan Natalie Allen pada tahun 1991 menyatakan tiga model komitmen kerja seseorang untuk perusahaannya. Ketiga jenis komitmen kerja tersebut adalah:

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

1. Cinta Terhadap Pekerjaan (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi,
2. Takut Kehilangan (*Continuance Commitment*) yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu,
3. Memiliki Rasa Kewajiban (*Normative Commitment*) timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Mengacu kepada penjelasan diatas, bahwa ketiga jenis komitmen kerja yakni cinta terhadap pekerjaan (*Affective Commitment*), takut kehilangan (*Continuance Commitment*), dan memiliki rasa kewajiban (*Normative Commitment*) masing-masing dipengaruhi oleh faktor yang berbeda-beda. *Affective Commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian, pengalaman kerja sebelumnya, dan kesesuaian nilai. *Continuance Commitment* memiliki karakteristik yang mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka faktor satu ini banyak dipengaruhi oleh faktor biaya dan manfaat seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan dalam organisasi tersebut, dan *Normative Commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang mencerminkan keyakinan seseorang tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka telah berikan pada organisasi.

Kemudian menurut David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian)

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

2. Karakteristik pekerjaan (lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan)
3. Karakteristik struktur (besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja)
4. Pengalaman kerja.

Kepentingan suatu organisasi untuk mengukur komitmen kerja sangatlah penting, bila seseorang memiliki prestasi kerja yang baik karena komitmen kerjanya yang tinggi, maka penghargaan pantas diberikan. Demikian pula apabila ada terdeteksi kekurangan komitmen kerja dapat dijadikan acuan agar supaya dapat menghindari masalah di kemudian hari.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya melakukan pengamatan terhadap komitmen yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Wibowo (2014:433) mengungkapkan adanya sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki komitmen pada tugas seperti mereka mengelaborasi rencana untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu orang yang memiliki tingkat komitmen kerja tinggi akan memiliki antusiasme, mampu menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebaliknya, bagi seseorang yang memiliki komitmen kerja rendah akan mengakibatkan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap tak acuh, dan kurang berinisiatif.

Tinggi dan rendahnya komitmen kerja memberi dampak pada organisasi. Bila komitmen organisasi seorang karyawan tinggi maka akan memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Adapun perilaku-perilaku karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi menunjukkan perilaku seperti :

1. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi serta peduli akan citra organisasi.
3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi dan tujuan organisasi serta membuat pilihan dan prioritas untuk memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Bila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, tindakan kerusuhan yang mengakibatkan reputasi perusahaan menurun, kehilangan kepercayaan dari masyarakat.

Berdasarkan uraian definisi komitmen di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel dan indikator komitmen kerja guru memiliki tiga dimensi seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Dimensi dan Indikator Variabel Komitmen Kerja Guru

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

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

| | |
|-----------|---|
| Loyalitas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa memiliki/kepedulian yang tinggi. 2. Tanggungjawab terhadap pekerjaan 3. Komitmen terhadap tugas |
|-----------|---|

F. Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data berupa angket atau kuesioner. 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 (2015:157).

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 oleh kepala sekolah, komitmen kerja, 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 kiri-kisi instrumen.

Tabel 3.6

Kisi-kisi dan Matriks Pengembangan Instrumen

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator | Jml | No Item |
|--------------------------------------|---|--------------------|-----------------------------|-----|---------|
| Supervisi Akademik (X ₁) | Suhardan (2010: 36) mengemukakan bahwa: "Supervisi adalah pengawasan profesional bidang akademik, | 1. Perencanaan | 1. Adanya Program Supervisi | 2 | 1-2 |
| | | Supervisi Akademik | 2. Adanya Jadwal | 2 | 3-4 |

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | <p>dijalankan berdasarkan kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekadar pengawas biasa".</p> <p>Yudana (2011:5) dalam Ariani., dkk (2015) Supervisi Akademik: merupakan serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.</p> <p>Sergiovanni dalam Daryanto (2015:38) tujuan supervisi akademik; (1) Pengawasan berkualitas. (2) Pengembangan profesional. (3) Peningkatan motivasi guru/komitmen guru.</p> | | <p>Supervisi</p> <p>3. Tersedianya kelengkapan Instrumen Supervisi</p> <p>1. Langsung (direktif)</p> <p>2. Tidak langsung (non-direktif)</p> <p>3. Kolaboratif</p> <p>1. Pembinaan</p> <p>2. Pemberian penghargaan</p> | <p>2</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>2</p> | <p>5-6</p> <p>7-10</p> <p>11-15</p> <p>16-20</p> <p>21-23</p> <p>24-25</p> |
| <p>Komitmen Kerja Guru (Y₁)</p> | <p>Glickman dalam Sahartian, (1994: 44) Komitmen Guru: 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 waktu yang cukup banyak".</p> <p>Komitmen: Suatu</p> | <p>1. Identifikasi</p> <p>2. Pelibatan</p> | <p>1. Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi/ sekolah.</p> <p>2. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan.</p> <p>3. Tingkat kepercayaan (trust) guru pada organisasi/ sekolah.</p> <p>1. Keterlibatan</p> | <p>3</p> <p>5</p> <p>1</p> | <p>1-3</p> <p>4-8</p> <p>9</p> |

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

| | | | | | |
|---|--|------------------------------|---|-----------------------|---|
| | kecintaan/loyalitas seseorang pada organisasi dan pencapaian tujuan dengan beberapa unsur yang terdapat dalamnya yakni; Pertama, unsur perasaan identifikasi, perasaan individu sebagai bagian dari organisasi. Kedua, unsur pelibatan, di mana individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi. Ketiga, unsur loyalitas, dalam arti individu loyal/setia/mempunyai passion terhadap organisasi dan tujuannya | 3. Loyalitas | <p>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 jawab terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap tugasnya.</p> | 4 3 2 4 3 | 10-13 14-16 17-18 19-22 23-25 |
| Kinerja Mengajar Guru (Y ₂) | <p>Robbins dalam Juwita H R (2013:79) Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan/ability (A), motivasi/ motivation (M) dan kesempatan/ opportunity (O).</p> <p>Husanker dalam Usman (2008:145). “<i>Performance = (ability X motivation). Ability = (aptitude X training X resources). Motivation = (desire X commitment)</i>”.</p> <p><i>Performance = (aptitude X training X resources X desire X commitment).</i>”</p> <p>PP No. 19 Pasal 19</p> <p>Kinerja Mengajar Guru meliputi: 1) perencanaan proses</p> | 1. Perencanaan pembelajaran. | <p>1. Tersedianya silabus dengan komponennya secara lengkap sebagai acuan penyusunan RPP.</p> <p>2. Tersedianya RPP dengan komponennya secara lengkap sebagai penjabaran dari silabus.</p> <p>3. Pengembangan materi pembelajaran, pendekatan dan metode pembelajaran serta media pembelajaran.</p> | 1 3 2 3 | 1 2-4 5-6 7-9 |

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

| | | | | |
|--|--|--|---------------------|---------------------------------|
| <p>pembelajaran, 2) melaksanakan proses pembelajaran, dan 3) melakukan penilaian, dan 4) pengawasan pembelajaran secara efektif dan efisien.</p> <p>Kinerja Mengajar Guru 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> | 2. Pelaksanaan pembelajaran | 1) Kegiatan Pembuka 2) Kegiatan Inti: Proses Pembelajaran /Langkahlangkah Pembelajaran 3) Kegiatan Penutup | 7 2 7 | 10-16 17-18 19-25 |
| | 3. Evaluasi (Pengukuran dan Penilaian Pembelajaran). | Evaluasi Proses Pembelajaran (seberapa jauh hasil yang telah dicapai dalam proses pembelajaran) dan Evaluasi Hasil Pembelajaran. | | |
| | | | | |

G. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

1) Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen akan dilakukan dengan maksud untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan yang mungkin ada pada item-item yang disajikan pada angket. Kelemahan tersebut dapat berupa kesalahan redaksi kalimat, alternatif jawaban yang disediakan, dan pernyataan yang dijadikan jawaban pada item tersebut. Uji coba juga dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang dibuat sudah memenuhi keseluruhan butir yang dijabarkan dari kisi-kisi yang didapat dari indikator tiap variabel atau belum.

Uji coba instrument akan dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- a) Menentukan responden, yaitu beberapa guru yang memenuhi kriteria untuk dijadikan responden di tempat lain yang bukan tempat penelitian yang dianggap memiliki karakteristik mirip dari responden di tempat penelitian.
- b) Membagikan angket pada responden guru.

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

- c) Memberikan pengarahan dalam cara mengisi angket.
- d) Kemudian responden guru melakukan pengisian angket.
- e) Setelah diisi dengan lengkap, angket dikumpulkan kembali.

Setelah berdiskusi dengan pembimbing, instrumen yang sudah dirumuskan kemudian diujicobakan pada 30 (tiga puluh) orang guru yang mewakili kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Responden untuk Uji Coba Instrumen

| No. | Kriteria | Jumlah Guru |
|---------------------------------|--|----------------------|
| 1. | Guru Senior (Masa Kerja > 20 tahun) | 6 Orang Guru |
| 2. | Guru Tetap (Masa Kerja 10 s/d 20 tahun) | 6 Orang Guru |
| 3. | Guru Tidak Tetap (Masa Kerja 5 s/d 10 tahun) | 6 Orang Guru |
| 4. | Guru Honorer (Masa Kerja 1 s/d 5 tahun) | 6 Orang Guru |
| 5. | Guru Baru (Masa Kerja < 1 tahun) | 6 Orang Guru |
| Total Responden Uji Coba | | 30 Orang Guru |

Jumlah responden diatas dianggap sudah memenuhi syarat untuk uji coba instrumen penelitian. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan yang mungkin ada pada item-item instrumen yang telah dibuat, baik berupa redaksi, alternatif jawaban yang tersedia, maupun dalam pernyataan dan jawaban tersebut. Uji coba ini bertujuan untuk menganalisis setiap item instrumen apakah sudah memenuhi keseluruhan butir pertanyaan sesuai indikator yang telah disusun untuk masing-masing variabel. Selanjutnya semua item dari instrumen hasil uji coba yang valid dan reliabel akan lanjut diuji untuk pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas akan dilakukan guna mengetahui kevalidan dan kesesuaian setiap item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan untuk memperoleh data dari responden. Untuk uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. (Budi Susetyo,2010:180) dengan prinsip mengkolerasi antara masing-masing skor item dengan skor total yang

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

diperoleh dalam uji coba instrumen penelitian. Berikut rumus *Pearson Product Moment* yang akan digunakan:

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

Keterangan:

N = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor tiap item pertanyaan

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah skor X dikuadratkan

$\sum Y^2$ = Jumlah skor Y dikuadratkan

Kemudian jumlah kalkulasi T-test dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Kalkulasi Nilai T-Test

r = Koefisien Korelasi

n = Total Responden

Kemudian uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan software komputer pengolah data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

Tiap item pada instrumen dapat diketahui tingkat validitasnya dengan memperhatikan angka pada *Correlated Item-Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (Nilai r_{hitung}) hasilnya kemudian dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada Nilai r_{tabel} . Untuk melihat sejauh mana tingkat validitas instrumen tersebut, dilakukan pengklarifikasian terhadap koefisien validitas yang dihitung berdasarkan kriteria yang dimodifikasi dari Guilford pada Suherman (2003:113) sebagai berikut:

0,09 < r < 1,00 validitas sangat tinggi (sangat baik)

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

$0,70 < r < 0,90$ validitas tinggi (baik)

$0,40 < r < 0,70$ validitas sedang (cukup)

$0,20 < r < 0,40$ validitas rendah (kurang)

$0,00 < r < 0,20$ validitas sangat rendah, dan

$r < 0,00$ tidak valid

Untuk $\alpha = 0,05$ dan $N = 30 - 2 = 28$, maka diperoleh nilai $r_{\text{tabel}} = 0,361$, sehingga hasil pengolahan data hasil uji coba instrumen mengenai validitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.8

Validitas Instrumen Penelitian untuk Variabel Supervisi Akademik (X₁)

| Item | Nilai r | Nilai r_{hitung} | Validitas | Kategori Guilford |
|------|-----------|---------------------------|-----------|-------------------------|
| 1 | 0.796 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 2 | 0.620 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 3 | 0.938 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 4 | 0.834 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 5 | 0.789 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 6 | 0.667 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 7 | 0.876 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 8 | 0.616 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 9 | 0.795 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 10 | 0.938 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 11 | 0.543 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 12 | 0.734 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 13 | 0.991 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 14 | 0.765 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 15 | 0.778 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 16 | 0.844 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 17 | 0.604 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 18 | 0.608 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 19 | 0.669 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 20 | 0.402 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 21 | 0.387 | 0.361 | valid | validitas rendah |
| 22 | 0.620 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 23 | 0.393 | 0.361 | valid | validitas rendah |
| 24 | 0.472 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 25 | 0.676 | 0.361 | valid | validitas sedang |

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS untuk variabel supervisi akademik (X_1) yang berjumlah 25 item pernyataan dinyatakan bahwa semuanya valid maka item pernyataan tersebut tidak perlu direvisi dan dapat langsung digunakan dilapangan guna mengambil data.

Tabel 3.9

Validitas Instrumen Penelitian untuk Variabel Komitmen Kerja (X_2)

| Item | Nilai r | Nilai r_{hitung} | Validitas | Kategori Guilford |
|------|-----------|--------------------|-----------|-------------------------|
| 1 | 0.669 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 2 | 0.402 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 3 | 0.387 | 0.361 | valid | validitas rendah |
| 4 | 0.620 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 5 | 0.393 | 0.361 | valid | validitas rendah |
| 6 | 0.472 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 7 | 0.676 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 8 | 0.876 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 9 | 0.616 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 10 | 0.795 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 11 | 0.938 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 12 | 0.543 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 13 | 0.734 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 14 | 0.991 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 15 | 0.765 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 16 | 0.778 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 17 | 0.844 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 18 | 0.938 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 19 | 0.834 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 20 | 0.789 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 21 | 0.667 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 22 | 0.876 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 23 | 0.616 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 24 | 0.765 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 25 | 0.778 | 0.361 | valid | validitas tinggi |

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS untuk variabel komitmen kerja (X_2) yang berjumlah 25 item pernyataan dinyatakan bahwa semuanya valid

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

maka item pernyataan tersebut tidak perlu direvisi dan dapat langsung digunakan dilapangan guna mengambil data.

Tabel 3.10

Validitas Instrumen Penelitian untuk Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

| Item | Nilai r | Nilai r_{hitung} | Validitas | Kategori Guilford |
|------|-----------|--------------------|-----------|-------------------------|
| 1 | 0.834 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 2 | 0.789 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 3 | 0.667 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 4 | 0.876 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 5 | 0.616 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 6 | 0.795 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 7 | 0.938 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 8 | 0.543 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 9 | 0.734 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 10 | 0.991 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 11 | 0.765 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 12 | 0.402 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 13 | 0.387 | 0.361 | valid | validitas rendah |
| 14 | 0.620 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 15 | 0.393 | 0.361 | valid | validitas rendah |
| 16 | 0.472 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 17 | 0.676 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 18 | 0.543 | 0.361 | valid | validitas sedang |
| 19 | 0.734 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 20 | 0.991 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 21 | 0.765 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 22 | 0.778 | 0.361 | valid | validitas tinggi |
| 23 | 0.844 | 0.361 | valid | validitas sangat tinggi |
| 24 | 0.393 | 0.361 | valid | validitas rendah |
| 25 | 0.472 | 0.361 | valid | validitas sedang |

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS untuk variabel kinerja mengajar (Y) yang berjumlah 25 item pernyataan dinyatakan bahwa semuanya valid maka item pernyataan tersebut tidak perlu direvisi dan dapat langsung digunakan dilapangan guna mengambil data.

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya harus dilakukan uji realibilitas pada instrumen. Menurut Arikunto (2006:154) reliabilitas perlu dilakukan untuk menyatakan bahwa suatu instrumen cukup dapat diandalkan atau dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data pada penelitian karena instrumen tersebut sudah dianggap layak dan baik.

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi skala ukur, apakah skala pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran atau pengambilan data suatu ketika diulang. Rumus yang digunakan adalah rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen.
- r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua r_{tabel} dengan taraf signifikan (α) dan derajat kebebasan (dk).

Kemudian uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuakn software komputer pengolah data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

Tiap item pada instrumen dapat diketahui tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan angka pada *Guttman Split-Half Coefficient* yang merupakan nilai r_{hitung} yang dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dengan $N=30-2=28$ dan taraf signifikan $\alpha=0,05$ adalah 0,631. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diambil kesimpulan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} sebagai berikut:

1. Jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} berarti item tersebut dinyatakan reliabel. ($r_{hitung} > r_{tabel} = \text{reliabel}$)
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil daripada nilai r_{tabel} berarti item tersebut dinyatakan tidak reliabel. ($r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak reliabel}$)

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen penelitian dengan judul Kontribusi Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Sumedang.

Tabel 3.11
Kesimpulan Hasil Uji Reliabilitas

| Instrumen | r_i | r_{tabel} | Keterangan |
|--|-------|-----------------|------------|
| Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah (X) | 0.765 | $0.765 > 0,631$ | Reliabel |
| Komitmen Kerja (Y ₁) | 0.778 | $0.778 > 0,631$ | Reliabel |
| Kinerja Mengajar Guru (Y ₂) | 0.844 | $0.844 > 0,631$ | Reliabel |

Dari kesimpulan yang tertera pada tabel 3.13 bahwa keseluruhan instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinilai reliabel karena seluruhnya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

c. Skala Pengukuran dan Teknik Pengumpulan Data

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

Teknik yang digunakan pada pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui angket yang menggunakan *Skala Likert*. Skala ini dipilih untuk dapat mengukur sikap, persepsi, dan pendapat guru terhadap variable supervisi akademik kepala sekolah (X₁), komitmen kerja (X₂), dan kinerja mengajar guru produktif (Y). Gradasi yang dimiliki *Skala Likert* mulai dari yang paling positif sampai yang paling negatif sebagaimana diadaptasi dari Sugiyono (2009:134) pada tabel berikut:

Tabel 3.12
Klasifikasi Skor Skala Likert

| Variabel Supervisi Akademik (X ₁) | Variabel Komitmen Kerja (X ₂) | 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 |

H. Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data dari penelitian melalui penyebaran angket, kemudian data diolah berdasarkan variabel dan dibuat tabulasi data dari seluruh responden. Data disajikan untuk kemudian melakukan perhitungan yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk pada akhirnya menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk mendapatkan penjelasan tentang makna sebenarnya dari data yang diperoleh, dilakukan pengolahan data dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat data dengan rangkaian sebagai berikut:

1. Uji Prasyarat Analisis Data

a. Transformasi Data Ordinal ke Data interval

Menurut Riduwan dan Akdon (2013:53), transformasi data ini berguna untuk memenuhi sebagian syarat dari analisis parametrik dimana data harus dalam skala interval, maka dari itu data yang didapat berupa data ordinal perlu diubah terlebih dahulu dirubah ke data interval.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam mengubah data ini dapat dilakukan dengan cara berikut:

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

- 1) Menghitung frekuensi (F). Dengan menghitung banyaknya tanggapan responden dalam memilih skala ordinal yang diklasifikasikan dengan skor 1, 2, 3, dan 4.
- 2) Menghitung proporsi (P). Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dengan rumus sebagai berikut:

$$P_1 = \frac{\text{frekuensi}}{\text{jumlah responden}} \text{ untuk skor 1, } P_2 = \frac{\text{frekuensi}}{\text{jumlah responden}} \text{ dan seterusnya.}$$

- 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) Mencari nilai *Density F* (z). Menggunakan tabel tinggi densitas atau dengan menggunakan rumus $F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp}(-\frac{1}{2}Z^2)$.
- 6) Menghitung *Scale Value* (SV). Dapat dilakukan dengan menggunakan rumus $SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{Area below upper limit} - \text{area below lower limit}}$

Untuk keseluruhan proses pentransformasian data ke dalam skala interval dapat dilakukan dengan menggunakan software komputer *Microsoft Scale Interval* (MSI) pada *Microsoft Excel*.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi apakah sama atau tidak dengan menggunakan uji *Levene Statistics*. Uji homogenitas ini digunakan sebagai bahan acuan dalam menentukan keputusan pada uji statistik. Dasar pengambilan keputusan dari uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

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

Berikut adalah hasil perhitungan uji homogenitas dari variabel kinerja guru (Y) dengan variabel supervisi akademik (X_1) dan variabel kinerja guru (Y) dengan variabel komitmen kerja (X_2) yang diolah menggunakan *software SPSS* dengan uji Levene Statistics;

Tabel 3.13
Hasil Test Uji Levene Statistics

| Test of Homogeneity of Variances | | | | |
|----------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| Supervisi | 1.890 | 18 | 89 | .027 |
| Komitmen | 2.037 | 18 | 89 | .015 |

Berdasarkan tabel 3.15, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang didapat yaitu pada variabel variabel kinerja guru (Y) dengan variabel supervisi akademik (X_1) didapat nilai 0,027 sedangkan pada variabel kinerja guru (Y) dengan variabel komitmen kerja (X_2) didapat nilai 0,015 keduanya memiliki nilai signifikan yang $> 0,05$ maka sesuai ketentuan dapat dinyatakan bahwa kedua data adalah homogen yang berarti data yang didapat datang dari kelompok populasi dengan karakteristik yang sama.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini akan menggunakan tes *Kolmogrov-Smornov* dengan tujuan untuk menguji apakah data yang terdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Absolute (D) merupakan perbandingan antara nilai negatif dan positif. Yang menjadi patokan nilai absolute adalah nilai terbesar dari data

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

yang terdistribusi. Apabila nilai D lebih kecil dari yang tertera pada tabel D atau apabila nilai Z lebih kecil dari 1,97, maka data tersebut terdistribusi normal.

- 2) Apabila $D = \text{nilai absolute}$ ($p > 0,05$) atau $Z = \text{nilai KSV}$ ($p > 0,05$) maka data yang terdistribusi dikatakan normal.

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan software SPSS, ditunjukkan secara jelas pada Tabel 3.16 dibawah ini:

Tabel 3.14
Hasil Pengujian Normalitas Data

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--------------------------------|----------------|------------------------------------|----------|---------|
| | | Supervisi | Komitmen | Kinerja |
| N | | 116 | 116 | 116 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 79.8190 | 79.6293 | 80.0259 |
| | Std. Deviation | 6.59987 | 6.30877 | 6.90238 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 | .102 | .100 |
| | Positive | .053 | .093 | .079 |
| | Negative | -.103 | -.102 | -.100 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.113 | 1.101 | 1.079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .168 | .177 | .195 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan data yang didapat bila nilai Absolut (D) dan Kolmogrov-Smirnov Z (KSZ) yang didapat $< 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi tidak normal, namun bila nilai Absolut (D) dan Kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) $> 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi normal. Dari hasil tabel dapat disimpulkan untuk data dari variabel supervisi akademik (X_1) yang memiliki nilai Absolut D = 0.103 dan KSZ = 0.168 dinyatakan terdistribusi secara normal. Kemudian untuk variabel komitmen kerja (X_2) yang memiliki nilai Absolut D = 0.102 dan KSZ = 0.177 dinyatakan pula data terdistribusi secara normal, untuk variabel kinerja mengajar (Y) yang memiliki nilai Absolut D = 0.100 dan KSZ = 0.196 dinyatakan memiliki data yang terdistribusi normal pula.

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

d. Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik sebaiknya memiliki hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan melihat nilai signifikansi.

Jika nilai signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan terikat (Y).

- 2) Dengan melihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .

Jika nilai F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Keputusan diambil dengan melihat nilai signifikan yang ditetapkan $\alpha = 0,05$. Bila nilai Sig. $< 0,05$ berarti regresi tidak linier, namun bila nilai Sig. $> 0,05$ berarti regresi linear. Hasil uji linearitas data dari variabel supervisi akademik (X) dengan komitmen kerja (Y_1) dapat dilihat pada Tabel 3.17 dibawah ini:

Tabel 3.15

Hasil Uji Linearitas Variabel Supervisi Akademik (X_1) Dengan Kinerja Guru (Y)

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kinerja * Supervisi | Between Groups | (Combined) | 1189.426 | 25 | 47.577 | .998 | .478 |
| | | Linearity | 1.633 | 1 | 1.633 | .034 | .854 |
| | | Deviation from Linearity | 1187.792 | 24 | 49.491 | 1.038 | .429 |

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

| | | | | |
|---------------|----------|-----|--------|--|
| Within Groups | 4289.497 | 90 | 47.661 | |
| Total | 5478.922 | 115 | | |

Berdasarkan tabel 3.17, nilai signifikansi dari uji linearitas variabel supervisi akademik (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) memiliki nilai sebesar 0.854 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau Sig. 0,054 > 0,05 maka ini berarti bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel supervisi akademik (X_1) dengan variabel komitmen kerja (Y).

Kemudian dibawah ini dapat dilihat hasil dari uji linearitas dari variabel supervisi akademik (X) dengan variabel kinerja guru (Y_2) pada tabel 3.18.

Tabel 3.16

Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Kerja (X_2) Dengan Kinerja Guru (Y)

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Komitmen | Between Groups | (Combined) | 1493.373 | 23 | 64.929 | 1.499 | .091 |
| | | Linearity | 615.255 | 1 | 615.255 | 14.202 | .720 |
| | | Deviation from Linearity | 878.118 | 22 | 39.914 | .921 | .568 |
| | Within Groups | | 3985.550 | 92 | 43.321 | | |
| | Total | | 5478.922 | 115 | | | |

Berdasarkan tabel 3.16, nilai signifikansi dari uji linearitas variabel Komitmen Kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) memiliki nilai sebesar 0.720 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau Sig. 0,750 > 0,05 maka ini berarti bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Komitmen Kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y).

Dari hasil uji linearitas diatas, maka memungkinkan untuk kemudian dilakukan pengolahan data selanjutnya yaitu dengan analisis korelasi dan analisis regresi.

I. Teknik Analisis Data Hasil Penelitian

Adinda, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KABUPATEN SUMEDANG

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

Hampir keseluruhan dari data hasil penelitian ini diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 20. Namun kemudian untuk analisis deskripsi akan menggunakan *Weighted Means Score (WMS)* dan uji hipotesis penelitian akan menggunakan analisis korelasi, analisis regresi, uji F atau analisis regresi simultan.

Adinda, 2018

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA
MENGAJAR GURU PRODUKTIF SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI
DI KABUPATEN SUMEDANG**

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