

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN TAHUNAN KABUPATEN JEPARA

Nanik¹⁾, Titik Haryati²⁾, Nurkolis³⁾

¹⁾Guru di Kabupaten Jepara

²⁾Universitas PGRI Semarang

Abstrak

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah. Disiplin kerja guru yang dimaksud adalah kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah. Dengan adanya disiplin yang baik akan memungkinkan seorang guru dengan kebiasaan yang positif dan dapat bermanfaat bagi diri dan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru, (2) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru, (3) mengetahui pengaruh supervisi akademik dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.

Populasi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis deskriptif pada 42 SDN di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara yang berjumlah 446 orang, sampel 211 guru yang dipilih dengan teknik *proportional random sampling* pada tiap sekolah. Penelitian dilakukan pada bulan Juli-Desember 2021. Uji validitas, reliabilitas dan analisa data diskriptif, uji regresi tunggal dan regresi ganda menggunakan program *SPSS for Windows versi 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru sebesar 11,5%, (2) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru sebesar 16,9%, (3) Ada pengaruh positif supervisi akademik dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru yang sebesar 19,9%.

Saran kepada (1) Guru-guru SDN sekecamatan agar mendukung program kerja sekolah sesuai rencana kegiatan untuk mewujudkan keterlaksanaan rencana kerja sekolah., (2) Kepala sekolah agar mengintensifkan evaluasi hasil supervisi, (3) Satkordikcam Tahunan Kabupaten Jepara Memberikan pelatihan kompetensi kepada kepala sekolah SD Negeri secara terprogram untuk meningkatkan kinerja supervisi.

Kata Kunci: *Supervisi akademik, komitmen dan disiplin kerja*

A. PENDAHULUAN

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah. Disiplin kerja guru yang dimaksud adalah kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga. Disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif

pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Disiplin kerja berupa sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kenyataan dilapangan, masalah yang terkait dengan disiplin kerja guru SD Negeri di lingkungan Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dapat disampaikan sejumlah fakta antara lain. Berdasarkan rekapitulasi keterlambatan guru rata-rata mencapai 8,33%, artinya hampir setiap sekolah ada 1 guru yang terlambat datang ke sekolah. Lebih dari 80% guru terlambat mengumpulkan RPP dikarenakan guru SD Sebagian guru kelas dan mengerjakan sekitar 10 RPP. Disiplin mengajar selama pandemi Covid-19 lebih dari 30% guru terlambat mengajar karena sinyal, sekolah ada beberapa tidak mempunyai Wifi maupun karena jaringan internet peserta didik. Kualitas pendidikan ditangan guru, kualitas guru yang kompeten pada kemampuannya dalam mengajarkan materi pelajaran secara menarik, kreatif dan inovatif mampu memotivasi siswa untuk aktif dalam pembelajaran dan kedisiplinan guru dalam tugasnya dapat diketahui dari hasil supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang kurang kompeten, hasilnya rendah dan belum bisa menjadikan supervisi sebagai langkah menolong guru dalam pembelajaran ketika seorang guru mengalami kesulitan.

Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah yang ditujukan kepada guru dengan tujuan memberikan bantuan profesional. Sedangkan manfaat supervisi akademik untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya, memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah, dan mendorong guru menerapkan kemampuannya dan mendorong guru melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Permendikbud nomor 15 tahun 2018 tentang beban tugas kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai rincian tugas (a) merencanakan program supervisi guru dan tenaga kependidikan; (b) melaksanakan supervisi guru; (c) melaksanakan supervisi terhadap tenaga kependidikan; (d) menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (e) melaksanakan evaluasi supervisi guru dan tenaga kependidikan; dan (f) merencanakan dan menindaklanjuti hasil evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kenyataan di lapangan, berdasarkan survey awal terhadap 90 guru di 15 SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara (SDN Kecapi 1-2, SDN Krapyak 1-2, SDN Sukodono 1-2-3, SDN Tahunan 1-2, SDN Mantingan 1-2-3, SDN ngabul 1-2 dan SDN Platar) menunjukkan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan supervisi akademik. Di perkuat dengan data (1) sebanyak 58% guru pada semester ganjil 2021/2022 belum dilakukan supervisi akademik, padahal semester ganjil sudah akan selesai; (2) baru 38% yang disupervisi 1x dan 22% baru 2x disupervisi oleh kepala sekolah, masih jauh dari standar ketentuan minimal 2 sampai 3x guru disupervisi kepala sekolah dalam 1 semester; (3) 70% guru hanya dilibatkan dalam pembuatan jadwal supervisi, (4) hanya 20% guru merasa dilibatkan kepala sekolah dalam menyusun program kegiatan supervisi akademik (5) 17% kepala sekolah yang melaporkan evaluasi hasil supervisi kepada guru. data laporan dari Sarkordikcam Tahunan Kabupaten Jepara dan Laporan kerja Pengawas secara umum masalah

yang menonjol berkaitan dengan komitmen guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara antara lain yaitu (1) sekitar 65% lebih guru hanya melakukan rutinitas menjalankan tugasnya hanya mengajar, (2) diatas 50% guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran kurang inovatif misalnya tidak membuat media dan alat peraga dalam pembelajaran, (3) guru kurang aktif dalam kegiatan yang dilaksanakan sekolah maupun Satkordikcam.

Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah bertujuan untuk membantu guru agar dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi dilaksanakan untuk; a) membangkitkan semangat dan merangsang guru-guru dan staf sekolah lainnya untuk menjalankan tugas dengan baik; b) berusaha mengadakan dan melengkapi kebutuhan sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar; c) bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar yang lebih baik; d) membina kerja sama yang baik dan harmonis antara, guru, murid dan staf sekolah lainnya; dan e) berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan staf sekolah, antara lain dengan mengadakan pelatihan-pelatihan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Jadi supervisi akademik berpengaruh pada kedisiplinan guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Permasalahan lain yang terkait dengan komitmen organisasi pada guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan: 1) lebih dari 60% guru kurang memberikan bimbingan kepada peserta didik secara intensif, hanya memberikan intruksi atau perintah saja, 2) guru kurang membantu guru lainnya dalam mengembangkan materi pengajaran, karena beban administrasi sebagai guru kelas 3) minim penghargaan kepada guru yang berprestasi, tetapi kepala sekolah sering memberikan teguran kepada guru yang tidak disiplin, 4) lebih dari 50% guru terlambat membuat RPP diawal tahun pelajaran.

Dari uraian di atas dapat menjadi pemikiran peneliti untuk mengembangkan sebuah penelitian tentang: “Pengaruh Supervisi Akademik dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara”.

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang disiplin kerja guru dan pegawai negeri sipil lainnya, diterangkan bahwa disiplin kerja guru sebagai pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil atau guru untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Hadiati (2018: 56) disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kepatuhan dan kesetiaan seseorang terhadap peraturan baik yang tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam sikap perilaku maupun perbuatan dalam suatu organisasi.

Hasibuan (2014: 213-214) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan individu suatu organisasi diantaranya adalah, (a) tujuan dan kemampuan, (b) teladan pimpinan, (c) balas jasa, (d) pengawasan, (e) sanksi hukuman, (f) ketegasan, Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014: 89) terdapat beberapa faktor

yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni: (a) besar kecilnya pemberian kompensasi (b) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. (c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan (d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (e) ada tidaknya pengawasan pimpinan (f) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai (g) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat Afandi (2016: 40) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu : a. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: 1) masuk kerja tepat waktu; 2) penggunaan waktu secara efektif ; 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja; b. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: 1) mematuhi semua peraturan organisasi atau organisasi; 2) target pekerjaan; 3) membuat laporan kerja harian.

Fathurahman dan Suryana (2011: 12) supervisi akademik adalah merupakan layanan bantuan terhadap guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran, membantu guru mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan membimbing guru untuk meningkatkan kualitas mengajar, sehingga guru dapat mencapai kinerja mengajar yang lebih baik.

Daryanto (2013: 180) Hakekat supervisi adalah suatu aktivitas proses pembimbingan dari pihak atasan kepada para guru dan para personalia sekolah lainnya yang menangani belajar para peserta didik, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien dengan prestasi dan mutu belajar semakin meningkat.

Menurut Mulyasa (2013: 255) Jika supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Lebih lanjut Mulyasa menyatakan bahwa tugas kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab untuk mengawasi, menilai, meneliti, mengembangkan dan memperbaiki keseluruhan program dan kegiatan bimbingan disekolah.

Herabudin (2013: 213) menyebutkan bahwa usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah sebagai berikut : (a). Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah didalam menjelaskan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. (b). Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses mengajar. (c). Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku. (d). Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya. (e). Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing. (f). Membina hubungan kerjasama antar sekolah dengan orang tua siswa dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan teori dan regulasi di atas, dapat disimpulkan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan pemberian layanan, bimbingan dan bantuan baik secara individual maupun kelompok yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki belajar mengajar untuk mencapai kinerja mengajar yang lebih baik.

Menurut Modul Program Kepala Sekolah Pembelajar Kemdikbud (2016: 69)

disebutkan bahwa kegiatan supervisi akademik meliputi lima tahap kegiatan secara berkesinambungan dan merupakan satu siklus yang dimulai dari perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi, analisis data hasil supervisi, pemberian umpan balik, dan kegiatan tindak lanjut untuk perbaikan proses pembelajaran. Dalam buku panduan kepala sekolah (2017: 81-84) bahwa subjek sasaran kegiatan supervisi akademik yaitu guru dengan langkah operasional yang dilakukan kepala sekolah adalah perencanaan perangkat pembelajaran (prosem, silabus, RPP), pelaksanaan pembelajaran, refleksi, dan rencana tindak lanjut. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator supervisi akademik dalam penelitian ini diukur melalui dimensi, perencanaan supervisi dengan indicator, Pelaksanaan supervisi dengan indikator, valuasi supervisi dengan indicator, tindaklanjut hasil supervisi dengan indikator.

Mulyasa (2011: 257) komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh- sungguh dalam keadaan yang bagaimanapun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi yaitu sekolah.

Robbin (2016: 4) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi sebagai hubungan-hubungan yang terpolakan diantara orang-orang berurusan dengan aktivitas-aktivitas ketergantungan yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa organisasi merupakan sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Luthans (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dan rasa kepercayaan seseorang akan nilai organisasi serta kesetiaan kepada organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi tersebut demi mewujudkan tujuan organisasi.

Hasibuan (2014; 69) yang mengatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai negeri sipil dan masyarakat. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang penting juga dalam mempengaruhi disiplin kerja. Karena secara psikologis pegawai dalam menjalankan pekerjaan pada suatu organisasi, merupakan individu yang membawa karakteristik yang berbeda, dan memiliki kebutuhan- kebutuhan yang juga berbeda-beda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam organisasi agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis.

Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan

maksimal sehingga memungkinkan guru dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2016: 64) penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Penelitian deskriptif dalam pendidikan lebih berfungsi untuk pemecahan masalah praktis pendidikan, Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Tempat penelitian ini pada Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara yang terdiri dari 42 sekolah. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai Desember 2021 Dalam penelitian ini populasinya sebanyak 446 guru SD Negeri yang tersebar pada 42 SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara

Penentuan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduwan (2010: 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Signifikasi ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%

Dengan jumlah populasi sebanyak 446 guru, maka berdasarkan rumus tersebut di atas dapat ditetapkan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1} = \frac{446}{446 \times (0,0025) + 1} = \frac{446}{1,115 + 1}$$

$$n = \frac{446}{2,115} = 210,87 \square \text{ pembulatan menjadi } = 211 \text{ guru}$$

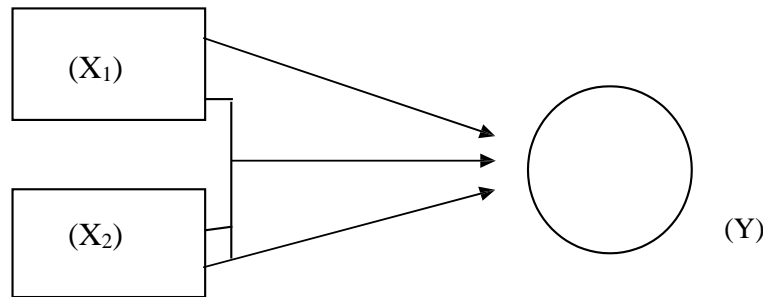
$$n = \frac{446}{2,115} = 210,87 \square \text{ pembulatan menjadi } = 211 \text{ guru}$$

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu (Bulan)						
		6	7	8	9	10	11	12
1	Pengajuan Judul Penelitian	v						
2	Penyusunan Proposal	v	v					
3	Seminar proposal			v				
4	Revisi proposal			v				

5	Pengambilan data penelitian	v	v
6	Pengolahan hasil penelitian	v	v
7	Penyusunan Laporan penelitian	v	v
8	Ujian Tesis dan Revisi		v v

Desain penelitian tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru tampak gambar dibawah ini.



Gambar. 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 = Supervisi akademik

X_2 = Komitmen organisasi

Y = Disiplin kerja guru

1. . Disiplin kerja guru (Y)

a. Definisi konseptual

Disiplin kerja guru adalah sikap untuk mentaati atau ketaan guru terhadap peraturan kerja yang berlaku disekolah.

b. Definisi operasional variabel

Disiplin kerja guru adalah adalah sikap untuk mentaati atau ketaan guru terhadap peraturan kerja yang berlaku disekolah yang diukur melalui dimensi (1) Disiplin terhadap tugas kedinasan dengan indikator: mentaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas tugas pokok. (2) Disiplin ketepatan waktu, dengan indikator: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu. (3) Disiplin melayani masyarakat dengan indikator: melayani peserta didik, melayani orangtua peserta didik, melayani masyarakat sekitar. Disiplin kerja guru selanjutnya disebut variabel Y.

2. Supervisi Akademik (X_1)

a. Definisi konseptual

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan pemberian layanan, bimbingan dan bantuan baik secara individual maupun kelompok yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk mencapai kinerja mengajar yang lebih baik.

b. Definisi Operasional

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan pemberian layanan, bimbingan dan bantuan baik secara individual maupun kelompok yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki belajar mengajar demi mencapai kinerja mengajar yang

lebih baik, yang diukur melalui dimensi (1) perencanaan supervisi dengan indikator menyusun program supervisi, menyusun jadwal supervisi, mengembangkan instrumen; (2) pelaksanaan supervisi dengan indikator melaksanakan pertemuan awal, melaksanakan supervisi sesuai jadwal yang telah ditentukan, melaksanakan refleksi setelah pelaksanaan supervisi, (3) evaluasi supervisi dengan indikator evaluasi pelaksanaan supervisi, pelaporan hasil supervisi akademik (4) tindak lanjut hasil supervisi dengan indikator menyusun perencanaan tindak lanjut, keterlaksanaan tindak lanjut supervisi, Supervisi akademik selanjutnya disebut sebagai X_1 .

3. Komitmen Organisasi (X_2)

a. Definisi konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dan rasa kepercayaan seseorang akan nilai organisasi serta kesetiaan kepada organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi tersebut demi mewujudkan tujuan organisasi.

b. Definisi operasional variabel

Komitmen organisasi adalah komitmen organisasi adalah suatu keadaan dan rasa kepercayaan seseorang akan nilai organisasi serta kesetiaan kepada organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi tersebut demi mewujudkan tujuan organisasi, yang diukur melalui dimensi (1) komitmen affektif dengan indikator ikatan emosional, keterlibatan, rasa bangga dengan sekolah, (2) komitmen berkesinambungan dengan indikator sikap bertahan, kesediaan berkorban, kebermanfaatan kerja dan (3) komitmen normatif dengan indikator sikap setia terhadap sekolah, keputusan bertahan dan loyalitas. Komitmen organisasi selanjutnya diberi notasi X_2 .

1. Supervisi akademik kepala sekolah (X)

a) Definisi konseptual:

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan dalam mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran.

b) Definisi operasional :

Supervisi akademik kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu guru dan kepala sekolah dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah. supervisi akademik bertujuan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Sebagai ukuran keberhasilan supervisi akademik jika kepala sekolah telah melakukan kegiatan yang ditunjukkan dengan (1) Merencanakan program supervisi akademik, (2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, (3) Melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi akademik terhadap guru

Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Penelitian

Variabel (X_1) Supervisi Akademik						
No	Dimensi	Indikator	Pert (+)	Pert (-)	Jml	No Kues
1	Peencanaan Supervisi	Menyusun program supervisi	3	1	4	1 - 4
		Menyusun jadwal supervisi	2	1	3	5 - 7
		Mengembangkan instrumen	2	1	3	8 - 10
2	Pelaksanaan	Pelaksanaan pertmuan awal	2	1	3	11 - 13

	Supervisi	Pelaksanaan jadual supervisi	2	1	3	14 - 16
		Refleksi supervisi	2	1	3	17 - 19
3	Evaluasi Spervisi	Evaluasi pelaksanan supervisi	2	1	3	20 - 22
		Pelaporan hasil supervisi	2	1	3	23 - 25
4	Tindak lanjut supervisi	Merencanakan tindak lanjut	2	1	3	26 - 28
		Pelaksanaan tindak lanjut supervisi	2	1	3	29 - 31
Jumlah			21	10	30	
Variabek (X₂) Komitmen Organisasi						
No	Dimensi	Indikator	Pert (+)	Pert (-)	Jml	No Kues
1	Komitmen Afektif	Keterlibatan kegiatan	3	1	4	1 - 4
		Ikatan emosional	2	1	3	5 - 7
		Kebanggaan terhadap sekolah	2	1	3	8 - 10
2	Komitmen Normatif	Tanggungjawab kerja	3	1	4	11 - 14
		Kesediaan berkorban	2	1	3	15 - 17
		Kebermanfaat kerja	2	1	3	18 - 20
3	Komitmen berkelanjutan	Keputusan bertahan	3	1	4	21 - 24
		Loyalitas terhadap sekolah	4	2	6	25 - 30
Jumlah			21	9	30	
Variabel (Y) Disiplin kerja						
No	Dimensi	Indikator	Pert (+)	Pert (-)	Jml	No Kues
1	Disiplin tugas kedinasan	Ketaatan peraturan kerja	3	1	4	1 - 4
		Disiplin tugas pokok	2	1	3	5 - 7
		Disiplin mengajar	2	1	3	8 - 10
2	Disiplin dalam waktu	Disiplin waktu tugas	3	2	5	11 - 15
		Disiplin penyelesaian tugas	3	2	5	16 - 20
3	Disiplin melayani masyarakat	Pelayanan terhadap peserta didik	3	1	4	21 - 24
		Pelayanan kepada orangtua	2	1	3	25- 27
		Pelayanan kepada masyarakat	2	1	3	28 - 30
Jumlah			20	10	30	

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 199). Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data variabel supervisi akademik kepala sekolah, variabel komitmen organisasi dan variabel disiplin kerja guru. Selanjutnya untuk menghasilkan data kuantitatif, angket dilengkapi dengan skala pengukuran. Dengan skala pengukuran, maka nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel supervisi akademik kepala sekolah, komitmen organisasi dan disiplin kerja guru. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Dalam penelitian ini pengukuran validitas diukur dengan menggunakan validitas internal, yaitu validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian instrument dengan instrument secara keseluruhan (Arikunto, 2014: 214). Dalam penelitian ini digunakan analisis butir, untuk menguji validitas setiap butir, skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson.

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) Product moment dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > 0,30$.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas instrumen Supervisi Akademik

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas ambang	Keterangan
VAR00001	103.6000	333.766	.218	0.30	Tidak Valid
VAR00002	103.9000	323.886	.457	0.30	Valid
VAR00003	103.8000	325.200	.442	0.30	Valid
VAR00004	103.7667	316.530	.631	0.30	Valid
VAR00005	104.1667	325.799	.416	0.30	Valid
VAR00006	104.1667	320.902	.538	0.30	Valid
VAR00007	104.3000	328.355	.346	0.30	Valid
VAR00008	104.2333	317.289	.572	0.30	Valid
VAR00009	104.2000	327.131	.329	0.30	Valid
VAR00010	103.9000	322.990	.409	0.30	Valid
VAR00011	103.8000	329.407	.319	0.30	Valid
VAR00012	104.1667	319.799	.459	0.30	Valid
VAR00013	104.4000	314.869	.615	0.30	Valid
VAR00014	104.4000	316.800	.522	0.30	Valid
VAR00015	104.2000	325.614	.368	0.30	Valid
VAR00016	104.3333	326.230	.414	0.30	Valid
VAR00017	103.8000	321.269	.517	0.30	Valid

7						
VAR0001	104.0667	311.444	.702	0.30	Valid	
8						
VAR0001	104.1333	317.361	.612	0.30	Valid	
9						
VAR0002	103.9667	322.585	.536	0.30	Valid	
0						
VAR0002	103.7667	315.702	.633	0.30	Valid	
1						
VAR0002	103.8667	310.809	.695	0.30	Valid	
2						
VAR0002	103.9667	310.378	.724	0.30	Valid	
3						
VAR0002	103.4000	326.524	.490	0.30	Valid	
4						
VAR0002	104.0333	318.930	.526	0.30	Valid	
5						
VAR0002	103.3333	330.092	.456	0.30	Valid	
6						
VAR0002	103.4000	322.800	.513	0.30	Valid	
7						
VAR0002	103.8333	314.833	.553	0.30	Valid	
8						
VAR0002	104.6000	317.559	.426	0.30	Valid	
9						
VAR0003	103.7667	312.599	.623	0.30	Valid	
0						
VAR0003	103.7333	312.823	.554	0.30	Valid	
1						

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas instrumen Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas ambang	Keterangan
VAR00001	118.6333	233.068	.380	0.30	Valid
VAR00002	118.6667	228.644	.542	0.30	Valid
VAR00003	118.4333	227.357	.718	0.30	Valid
VAR00004	118.8667	219.913	.748	0.30	Valid
VAR00005	118.8333	212.626	.792	0.30	Valid
VAR00006	118.5000	227.914	.442	0.30	Valid
VAR00007	118.5333	229.085	.483	0.30	Valid
VAR00008	118.7333	224.685	.513	0.30	Valid
VAR00009	118.8000	216.993	.709	0.30	Valid
VAR00010	118.7333	227.513	.452	0.30	Valid

VAR0001 1	118.6000	222.524	.719	0.30	Valid
VAR0001 2	118.8667	219.637	.665	0.30	Valid
VAR0001 3	118.8333	220.213	.610	0.30	Valid
VAR0001 4	118.7333	215.582	.855	0.30	Valid
VAR0001 5	118.6000	217.972	.700	0.30	Valid
VAR0001 6	118.7667	216.530	.714	0.30	Valid
VAR0001 7	118.5667	228.461	.428	0.30	Valid
VAR0001 8	118.5667	231.220	.387	0.30	Valid
VAR0001 9	118.5667	229.013	.430	0.30	Valid
VAR0002 0	118.7000	226.907	.598	0.30	Valid
VAR0002 1	118.8000	222.855	.632	0.30	Valid
VAR0002 2	118.7000	229.045	.536	0.30	Valid
VAR0002 3	118.9667	231.620	.281	0.30	Tidak Valid
VAR0002 4	118.7000	225.252	.561	0.30	Valid
VAR0002 5	118.7000	231.666	.319	0.30	Valid
VAR0002 6	118.7333	219.720	.807	0.30	Valid
VAR0002 7	118.7333	223.513	.645	0.30	Valid
VAR0002 8	119.1333	229.499	.391	0.30	Valid
VAR0002 9	118.8667	221.706	.592	0.30	Valid
VAR0003 0	120.2667	232.547	.104	0.30	Tidak Valid

Sumber: data primer yang diolah

Teknik untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah rumus *alpha* yang dipadukan dengan rumus korelasi *Product moment*. Jika r_{xy} sudah diperoleh, maka hasil perhitungan dimasukkan kedalam rumus *Alpha*. Selanjutnya hasil uji coba reliabilitas angket penelitian dikonsultasikan dengan harga r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliabel, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Nama Variabel	Batas Ambang	Hasil Uji reliabilitas	Keterangan
1	Supervisi Akademik	0,70	0,922	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0,70	0,932	Reliabel
3	Disiplin kerja guru	0,70	0,920	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel 3.8, diperoleh hasil bahwa untuk supervisi akademik nilai Cronbach Alpha 0,922 variabel komitmen organisasi nilai Cronbach Alpha 0,932 dan variabel disiplin kerja guru nilai Cronbach Alpha 0,920 yang mana semua hasil r hitung $> 0,70$ yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian reliabel.

Uji linieritas variabel-variabel yang akan diuji linieritasnya adalah variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dengan disiplin kerja guru (Y) dan variabel komitmen organisasi (X_2) dengan disiplin kerja guru (Y). Digunakan uji statistik F , dengan bantuan komputer program SPSS, untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation from Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: (1) Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap disiplin kerja guru (Y) dan (2) Pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja guru (Y)

Persamaan regresi dirumuskan : $\hat{Y} = a + bX$

Dimana :

Y = (Y topi) subjek fariabel terikat yang di proyeksikan

X = Variabel bebas mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = Nilai arah sebagai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Untuk mencari r berdasarkan sekumpulan data dilakukan dengan uji korelasi product moment. Uji korelasi product moment dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y).

Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis regresi ganda dalam penelitian ini dignakan untuk menguji hipotesis ganda antara dua variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja guru (Y), dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi atau kriterium

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor (Arikunto, 2014: 275).

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.

Analisis regresi linier ganda terdiri dari satu variabel dependen dan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier ganda dinyatakan dengan hubungan persamaan regresi:

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan bagian hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan pengukuran terhadap persepsi dari 211 responden (guru SD Negeri) di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara Tahun 2021 tentang pendapat mereka terhadap variabel supervisi akademik, komitmen organisasi dan disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara Tahun 2021

Distribusi frekwensi data untuk mengetahui persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian di atas. Dalam penelitian ini digunakan pernyataan kuesioner penelitian menggunakan 5 skala Likert, maka persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian juga akan dikelompokkan menjadi 5 kriteria persepsi. Hasil dari angket/ kuesioner penelitian sebagaimana tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Data Penelitian Setiap Variabel Penelitian.

		Statistics		
		Supervisi Akademik (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Disiplin Kerja Guru (Y)
N	Valid	211	211	211
	Missing	0	0	0
Mean		121.1185	108.0853	111.9573
Mode		126.00	109.00	106.00
Std. Deviation		10.31735	6.90427	9.23158
Range		50.00	34.00	45.00
Minimum		95.00	92.00	89.00
Maximum		145.00	126.00	134.00

Suber: data primer yang diolah

Deskripsi data menunjukkan bahwa jumlah skor hasil isian kuesioner terhadap variabel supervisi akademik diperoleh skor minimum 95 dan skor maksimum 145 dengan range skor 50. Pendapat responden terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh skor minimum 92 dan skor maksimum 126 dengan range skor 34. Pendapat responden terhadap variabel disiplin kerja guru diperoleh skor minimum 89 dan skor maksimum 134 dengan range skor 45. Berdasarkan data sebagaimana tabel 4.1 di atas, Berdasarkan data sebagaimana tabel 4.1 di atas, maka dapat dijabarkan untuk analisis deskriptif persepsi responden terhadap ketiga variabel penelitian sebagai berikut:

Persepsi responden terhadap supervisi akademik dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Penetapan interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N_{max} - N_{min}) / 5 = (145 - 95) / 5 = 50/5 = 10$ dengan demikian pengelompokkan rentang interval akan tampak sebagaimana table 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Persepsi Responden Terhadap Supervisi Akademik.

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
95 – 104	Tidak baik	11	5,2 %
105 – 114	Kurang baik	55	26,1%
115 – 124	Cukup baik	65	30,8 %
125 – 134	Baik	62	29,4 %

135 - 145	Sangat baik	18	8,5 %
Jumlah		211	100 %

Data primer yang diolah

terlihat bahwa dari 211 responden penilaian persepsinya terhadap supervisi akademik SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara yang menyatakan tidak baik sebanyak 11 orang setara 5,2 %, menyatakan kurang baik sebanyak 55 orang setara 26,1%, menyatakan cukup baik sebanyak 65 orang setara 30,8%, menyatakan baik sebanyak 62 orang setara 29,4% dan responden yang menyatakan baik sebanyak 18 orang setara dengan 8,5%. Dengan nilai mean sebesar 121,12 (tabel 4.1), maka nilai mean tersebut masuk dalam interval 115 – 124 sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dipersepsikan oleh responden termasuk cukup baik.

Persepsi responden terhadap komitmen organisasi yang diukur melalui 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan dengan 28 butir pertanyaan, dari 211 responden diperoleh skor tertinggi 126 dan skor terendah 92 (tabel 4.1). Persepsi responden terhadap komitmen organisasi dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, dan sangat rendah. Penetapan interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N.max - N.min) / 5 \lceil (126 - 92) / 5 \rceil 34/5 = 6,8$ dibulatkan menjadi 7, dengan demikian pengelompokkan interval akan tampak sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi.

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
92 – 98	Sangat rendah	17	8,1 %
99 – 105	Rendah	59	27,9 %
106 – 112	Cukup Tinggi	87	41,2 %
113 – 119	Tinggi	35	16,6 %
120 - 126	Sangat Tinggi	13	6,2 %
Jumlah		211	100 %

Data primer yang diolah

Dengan nilai mean sebesar 108,08 (tabel 4.1) maka nilai mean tersebut masuk dalam interval 106 – 112 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dikategorikan cukup tinggi.

Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja Guru diukur melalui 3 dimensi yaitu dimensi disiplin tugas kedinasan, disiplin dengan waktu dan disiplin melayani masyarakat dengan 28 item pertanyaan dari 211 responden diperoleh skor tertinggi 134 dan skor terendah 89. Persepsi responden terhadap disiplin kerja dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Penetapan interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N.max - N.min) / 5 \lceil (134 - 89) / 5 \rceil 45/5 = 9$ dengan demikian pengelompokkan interval akan tampak sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja.

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
89 – 97	Tidak disiplin	13	6,2 %

98– 106	Kurang disiplin	61	28,9 %
107 – 115	Cukup disiplin	62	29,3 %
116 – 124	Disiplin	58	27,5 %
125 - 134	Sangat Disiplin	17	8,1 %
Jumlah		211	100 %

Terlihat bahwa dari 211 responden penilaiannya terhadap disiplin kerja guru, responden yang menyatakan tidak disiplin sebanyak 13 orang setara dengan 6,2%, menyatakan kurang disiplin sebanyak 61 orang setara 28,9%, menyatakan cukup disiplin sebanyak 62 orang setara 29,3% menyatakan disiplin sebanyak 58 orang setara 27,5% dan responden yang menyatakan sangat disiplin sebanyak 17 orang setara dengan 8,1%. Dengan nilai mean sebesar 111,95 (tabel 4.1) maka nilai mean masuk pada interval 107 - 115. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dikategorikan cukup disiplin.

2. Hasil Uji Dimensi/Faktorial

Uji persepsi terhadap dimensi variabel dilakukan secara umum, untuk mengetahui dimensi yang terkuat dan terlemah dari tiap variabel penelitian. Hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut;

Tabel 4.5 Hasil Uji Dimensi Variabel penelitian

Communalities		
Variabel dan Dimensi	Initial	Extraction
Supervisi Akademik		
X1.1 Perencanaan Supervisi akademik	1.000	.743
X1.2 Pelaksanaan Supervisi akademik	1.000	.894
X1.3 Evaluasi Supervisi akademik	1.000	.637
X1.4 Tindak Lanjut Supervisi akademik	1.000	.671
Komitmen Organisasi		
X2.1 Komitmen afektif	1.000	.691
X2.2 Komitmen normatif	1.000	.549
X2.3 Komitmen berkelanjutan	1.000	.690
Disiplin Kerja Guru		
Y1.1 Disiplin tugas kedinasan	1.000	.878
Y1.2 Disiplin waktu	1.000	.613
Y1.3 Disiplin melayani Masyarakat	1.000	.862
Extraction Method: Principal Component Analysis		

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Dimensi Variabel Supervisi Akademik

Variabel supervisi akademik yang diukur melalui 4 (empat) dimensi, yaitu dimensi perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi, evaluasi supervisi dan tindak lanjut supervisi. Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa skor hasil uji dimensi variabel supervisi akademik diketahui nilai terbesar (terkuat) sebesar 0,894 pada dimensi pelaksanaan supervisi dan nilai terendah sebesar 0,631 pada dimensi evaluasi supervisi.

SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dalam melakukan evaluasi hasil

supervisi akademik masih dirasakan kurang oleh para guru, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja para guru SD N tersebut khususnya dalam hal pembuatan RPP dan bahan ajar, pengelolaan kelas dan model dan metode pembelajaran, kenyataan lain bahwa kepala sekolah memang hanya melakukan pelaksanaan supervisi akademik, meskipun pelaksanaan belum maksimal merata untuk semua guru hal ini sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi pada SDN Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.

2. Uji Dimensi Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi yang diukur melalui 3 (tiga) dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa hasil uji dimensi variabel komitmen organisasi diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi komitmen afektif sebesar 0,691 dan nilai terendah pada dimensi komitmen normatif sebesar 0,549. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana para guru SD Negeri dilingkungan Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara cenderung rendah komitmen normatif, keadaan ini dipicu oleh sejumlah faktor termasuk diantaranya adalah minimnya penghargaan terhadap para guru, minimnya keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah karena guru sudah banyak terbebani dengan kegiatan administratif.

3. Uji Dimensi Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja yang diukur melalui 3 (tiga) dimensi yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan dimensi tanggungjawab. Berdasarkan hasil isian kuesioner responden diperoleh hasil uji dimensi variabel disiplin kerja diketahui bahwa hasil uji dimensi variabel disiplin kerja terlihat skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,878 pada dimensi tugas kedinasan. Skor terendah sebesar 0,613 pada dimensi disiplin waktu. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana para guru SD Negeri dilingkungan Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara cenderung rendah dalam disiplin waktu terlebih pada masa pandemik Covid-19 dengan pembelajaran lebih banyak dilakukan daring, guru cenderung kurang disiplin dalam kehadiran disekolah.

4. Uji Persyaratan Regresi

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas terhadap data variabel penelitian adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi < 0,05 dan jika signifikansi > 0,05 maka berarti data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data Supervisi Akademik.

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti			Statisti		
	c	df	Sig.	c	df	Sig.
X1	.068	211	.204	.990	211	.134

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas data terlihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* pada variabel supervisi akademik sebesar 0,204 yang berarti lebih besar

dari 0,05 atau $0,204 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data supervisi akademik berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Komitmen organisasi

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	.059	211	.073	.199	211	.132

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,073 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,073 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data komitmen organisasi berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data Disiplin Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.089	211	.104	.989	211	.126

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* pada variabel disiplin kerja guru sebesar 0,104 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,104 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data disiplin kerja guru berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat membentuk suatu garis linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier. Hasil uji linieritas terlihat pada tabel berikut:

5. Tabel 4.9 Hasil uji linieritas disiplin kerja guru terhadap supervisi akademik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	6872.843	36	190.912	2.921	.000
X1		Linearity	2089.896	1	2089.896	31.981	.000
		Deviation from Linearity	4782.947	35	136.656	2.091	.201
Within Groups			11370.474	174	65.348		

Total	18243.318	210
-------	-----------	-----

Berdasarkan data tabel di atas memperlihatkan hasil linieritas variabel disiplin kerja dengan variabel supervisi akademik terlihat nilai *Deviation from Linearity* dengan signifikansi sebesar $0,201 > 0,05$ dengan nilai signifikansi $0,000$ menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linier, maka data variabel supervisi akademik kepala sekolah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	5333.818	29	183.925	2.579	.000
		Linearity	3075.054	1	3075.054	43.114	.000
		Deviation from Linearity	2258.764	28	80.670	1.131	.307
Within Groups			12909.499	181	71.323		
Total			18243.318	210			

Berdasarkan data tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas disiplin kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0,307 > 0,05$ dengan nilai signifikansi $0,000$ menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linier, maka data variabel komitmen organisasi memenuhi syarat untuk uji regresi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model *path* analisis ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Model *path* yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model *path* analisis adalah dengan melihat nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 1 dan nilai VIF lebih besar 1 dan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas terlihat pada tabel berikut sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 Supervisi Akademik	.853	1.172
	X2 Komitmen Organisasi	.853	1.172

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel supervisi akademik dan komitmen organisasi diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,853 kurang dari 1 dengan nilai VIF sebesar 1.172 lebih besar dari 1 dan kurang dari 10, maka kedua data variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas dan memenuhi persyaratan untuk uji regresi.

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari sampel yang diperoleh homogen atau tidak dengan membandingkan kedua variansnya. Jika kedua variannya sama besar, maka uji homogenitas ini tidak perlu dilakukan lagi karena datanya sudah dapat dianggap homogen.. Persyaratan agar pengujian homogenitas dapat dilakukan adalah apabila kedua datanya telah terbukti berdistribusi normal. Hasil uji homogenitas seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Homogenitas. Y dan X₁
Test of Homogeneity of Variances

Y				
Levene				
Statistic	df1	df2		Sig.
1.349	30	174		.121

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar $0.121 > 0.05$ artinya data disiplin kerja dan supervisi akademik mempunyai varian yang sama (homogen) maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas Y dan X₂
Test of Homogeneity of Variances

Y				
Levene				
Statistic	df1	df2		Sig.
1.264	25	181		.192

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar $0.192 > 0.05$ artinya data disiplin kerja dan komitmen organisasi mempunyai varian yang sama (homogen) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memenuhi syarat untuk uji regresi.

2. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Supervisi Akademik (X₁) Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y).

a. Uji Korelasi antar variabel

Pengujian pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil korelasi supervisi akademik terhadap disiplin kerja.

Correlations			
		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.338
	X1	.338	1.000

Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X1	.000	.
N	Y	211	211
	X1	211	211

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,338 termasuk korelasi lemah dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana tabel di bawah ini:

b. Uji ANova (unji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yang akan diukur/ diuji regresinya

Tabel 4.15 Hasil *Anova* Supervisi Akademik terhadap Disiplin Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2089.896	1	2089.896	27.040	.000 ^b
	Residual	16153.422	209	77.289		
	Total	18243.318	210			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *anova* supervisi akademik terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa hasil uji Anova diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 27,040 lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai sebesar 3,89 atau $27,040 > 3,89$, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara diterima.

c. Uji Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.16 Hasil pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.115	.110	8.79142

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0,115 artinya bahwa 11,5% disiplin kerja dipengaruhi oleh supervisi akademik, sisanya 88,5% disiplin kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

d. Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.17 Koefisien regresi.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	74.949	7.140		10.497	.000		
	X1	.305	.059	.338	5.200	.000	1.000	1.000

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai $t = 10,497$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 74,949 sangat signifikan, dan nilai $t = 5,200$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,305 sangat signifikan. Berdasarkan tabel hasil uji regresi supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 74,949 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,305 dengan signifikansi 0,001 sehingga persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 74,949 + 0,305 X_1$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = Angka 74,949 artinya jika supervisi akademik dianggap konstan maka disiplin kerja guru mempunyai nilai sebesar 74,949.
- b = Angka 0,305 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila supervisi akademik semakin baik maka disiplin kerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa naik turunnya disiplin kerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya supervisi akademik. Semakin baik supervisi akademik, maka semakin meningkat disiplin kerja guru. Demikian pula sebaliknya jika supervisi akademik tidak baik, maka disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara juga akan menurun.

2. Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja guru.

a. Uji Korelasi antar variabel

Pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil uji korelasi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

Correlations			
		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.411
	X2	.411	1.000

Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	211	211
	X2	211	211

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai sebesar 0,411 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi kedua variabel tersebut kategori sedang. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 2 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana tabel di bawah ini:

b. Uji ANova (unji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yang akan diukur/ diuji regresinya

Tabel 4.19 Hasil *Anova* komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3075.054	1	3075.054	42.370	.000 ^b
	Residual	15168.264	209	72.575		
	Total	18243.318	210			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel hasil *anova* komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru diperoleh hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 42,370 lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 3, 98 atau $42,370 > 3,89$, maka hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara diterima.

e. Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.20 Hasil pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.165	8.51912

- a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh komitmen organisasi

terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0,169 artinya bahwa 16,9% disiplin kerja guru dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan sisanya 83,1% disiplin kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

d. Koefisien regresi

Tabel 4.21 Koefisien regresi .

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.859	9.096		5.811	.000		
	X2	.547	.084	.411	6.509	.000	1.000	1.000

Berdasarkan tabel 4.21 di atas hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai $t = 5,811$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 52,589 sangat signifikan, dan nilai $t = 6,509$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,547 sangat signifikan. Berdasarkan tabel terlihat hasil uji regresi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai konstanta 52,859 dengan koefisien 0,547 dan nilai signifikansi 0,000. maka persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 52,859 + 0,547 X_2$.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta 52,859 artinya jika komitmen organisasi dianggap tetap maka disiplin kerja guru mempunyai nilai sebesar 52,859.
- b = Angka koefisien 0,547 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka disiplin kerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya disiplin kerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya komitmen organisasi. Semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Demikian pula sebaliknya apabila komitmen organisasi menurun/ tidak baik maka akan menurunkan disiplin kerja guru.

3. Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh Supervisi Akademik dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru.

a. Uji Korelasi antar variabel

Pengujian pengaruh supervisi akademik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Hasil korelasi supervisi akademik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

		guru Correlations		
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.338	.411
	X1	.338	1.000	.383

	X2	.411	.383	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	211	211	211
	X1	211	211	211
	X2	211	211	211

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,338 termasuk korelasi lemah dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Korelasi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai sebesar 0,411 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka korelasi kedua variabel tersebut kategori sedang.

b. Uji ANova (unji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yang akan diukur/ diuji regresinya

Tabel 4.23 Hasil Anova X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3777.140	2	1888.570	27.155	.000 ^b
	Residual	14466.177	208	69.549	5	
	Total	18243.318	210			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *anova* supervisi akademik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa hasil uji Anova diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 27,155 lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai sebesar 3,04 atau $27,155 > 3,04$, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 3 yang berbunyi terdapat pengaruh supervisi akademik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara diterima.

c. Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.24 Hasil uji pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.199	8.33960

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh supervisi akademik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,199 artinya bahwa 19,9% disiplin kerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik dan komitmen organisasi, sisanya 80,1% disiplin kerja kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

d. Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.25 Koefisien regresi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.352	9.613		4.302	.000		
	X1	.192	.060	.212	3.177	.002	.853	1.172
	X2	.438	.089	.329	4.925	.000	.853	1.172

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai t = 4,302 signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 41,352 sangat signifikan, dan nilai t = 3,177 signifikan pada $\alpha = 0,002$ maka berarti koefisien regresi 0,192 signifikan, nilai t = 4,925 signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,438 sangat signifikan.

Berdasarkan tabel hasil koefisien regresi ganda diperoleh nilai konstanta 41,352 sedangkan nilai koefisien X₁ = 0,192 dan nilai koefisien X₂ = 0,438 nilai signifikansi 0,002 dan 0,000. Maka persamaan regresinya sebagai berikut: $\hat{Y} = 41,352 + 0,192X_1 + 0,438X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta 41,352 artinya jika supervisi akademik dan komitmen organisasi dianggap konstan maka disiplin kerja guru sebesar 41,352.
- b = Angka koefisien 0,192 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X₁, artinya apabila supervisi akademik lebih baik maka disiplin kerja guru juga meningkat,
- c = Angka koefisien 0,438 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X₂, artinya apabila komitmen organisasi lebih baik maka disiplin kerja guru juga meningkat.

Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya disiplin kerja

guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dipengaruhi oleh supervisi akademik dan komitmen organisasi. Semakin baik kedua variabel tersebut, maka akan meningkatkan disiplin kerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila kedua variabel tidak baik, maka akan menurunkan disiplin kerja guru.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dibuktikan dengan hipotesis diperoleh pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh supervisi akademik Terhadap Disiplin kerja .

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa responden mempersepsikan supervisi akademik SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara termasuk dalam kategori cukup baik, Evaluasi supervisi akademik dinilai reponden paling lemah (0.637) dibandingkan 3 (tiga) keterampilan lainnya. Disiplin kerja guru dipersepsikan oleh responden cukup disiplin dan dimensi disiplin waktu merupakan dimensi terlemah (0.613) dibandingkan dua dimensi lainnya. Evaluasi Supervisi yang lemah akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap disiplin guru, karena guru merasa kurang mendapat penilaian dan refleksi dari semua proses kegiatan belajar mengajar yang dijalankannya. Dampak yang paling nyata berdasarkan temuan diatas dari lemahnya evaluasi supervisi adalah disiplin waktu dari guru, terkait dengan disiplin waktu mengumpulkan perangkat pembelajaran yang secara nyata hampir 85% terlambat mengumpulkan dan metode pembelajaran juga cenderung monoton.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap disiplin kerja sebesar 0,338 termasuk kategori cukup kuat. Sedangkan besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai *R square* sebesar 0,115 artinya 11,5% disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dipengaruhi oleh supervisi akademik. Pengaruh supervisi akademik yang kecil (11,5%) terhadap disiplin kerja guru, dapat memberikan gambaran bahwa kepala sekolah kurang baik dalam pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru. Dimensi evaluasi yang rendah juga menunjukkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah minim evaluasi, sehingga para guru kurang mendapat manfaat dari hasil supervisi.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 74,949 + 0,305X_1$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara supervisi akademik dengan disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan TahunanJepara. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik supervisi akademik maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja guru dimana mereka bekerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin kerja.

Penelitian pada data primer dari 211 responden yang meliputi guru SD Negeri se-Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara, bahwa motivasi kerja menurut persepsi guru dipersepsikan cukup tinggi. Dimensi terlemah dari motivasi kerja adalah motivasi intrinsik (0,734). Disiplin kerja guru dipersepsikan oleh responden cukup disiplin dan dimensi disiplin waktu merupakan dimensi terlemah (0.665) dibandingkan dua komitmen lainnya.

Berdasarkan uji hipotesis ke 2 melalui regresi tunggal terlihat bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja guru mempunyai korelasi sedang dengan nilai korelasi sebesar 0,411 dan

besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,169 yang artinya adalah 16,9% disiplin kerja guru dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Koefisien regresi menunjukkan $\hat{Y} = 52,858 + 0,547X_2$.

Hasil temuan penelitian tersebut diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan Darmawan (2013; 169) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Siswanto (2015: 278) menyatakan disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Pengaruh supervisi akademik dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru .

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dari 211 responden (guru SD Negeri se Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara bahwa supervisi akademik kepala sekolah dipersepsikan cukup baik, komitmen organisasi dipersepsikan cukup tinggi oleh responden dan disiplin kerja guru dipersepsikan cukup baik.

Besarnya pengaruh supervisi akademik dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,199, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel supervisi akademik dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru sebesar 19,9% dan sisanya 80,1% disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Jepara dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

E. SIMPULAN

1. Ada pengaruh supervise akademik terhadap disiplin kerja guru SD Negeri sekecamatan Tahunan Kabupaten Jepara bahwa supervisi akademik cukup baik, dimensi terlemah adalah evaluasi supervisi dan disiplin kerja guru dipersepsikan cukup baik dengan dimensi terlemah pada disiplin waktu. Korelasi supervisi akademik kepala sekolah dengan disiplin kerja sebesar 0,338 termasuk kategori lemah. Pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru sebesar 11,5% dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 74,949 + 0,305 X_1$.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru SD negeri sekecamatan Tahunan Kabupaten Jepara bahwa komitmen organisasi termasuk kategori cukup tinggi, dengan dimensi terlemah pada komitmen normatif dan disiplin kerja guru dipersepsikan cukup baik dengan dimensi terlemah pada disiplin waktu. Korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja guru sebesar 0,411 termasuk korelasi sedang. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru sebesar 16,9 % dengan persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 52,859 + 0,547X_2$.
3. Ada pengaruh komitmen supervise akademik dan komitmen organisasi secara Bersama-sama pada guru SD negeri sekecamatan Tahunan Kabupaten Jepara bahwa dengan dimensi pelaksanaan supervisi, dimensi komitmen afektif dan dimensi disiplin tugas kedinasan sebagai dimensi paling kuat dari ketiga variabel penelitian. Pengaruh

supervisi akademik kepala sekolah dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru sebesar 19,9% dengan koefisien regresi positif $\hat{Y} = 41,352 + 0,192X_1 + 0,438X_2$,

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2016. *Manajemen sumber daya manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Arifah, Kunthi. 2015: Upaya Meningkatkan Disiplin Mengajar Guru Melalui Supervisi akademik dengan teknik Individual di SD negeri Candirejo 01 Kabupaten Semarang. *Jurnal Scholaria*, Vol.5 Nomor 2, Mei 2015, p 116-130. UKSW Salatiga
- Arikunto, Suharsimi, 2011. *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azmi, 2019. Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Ke sekolah dan Mengajar Melalui Penerapan Punishment dan Reward. *Jurnal Pajar (Pendidikan dan pengajaran)* Volume 3 Nomor 3 Mei 2019 ISSN Cetak 2580 - 8435 | ISSN Online: 2614 – 1337
- Burhan, H. Uray Husna Asmara, Aswandi.2017: Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SD, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Katulistiwa*, Volume 6 Nomor 12 Desember 2017 Untan Pontianak
- Darmawan.Didit, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Daryanto dan Tutik Racmawati. 2013, *Supervis Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Pendidikan dan Pelatihan: supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Endin, 2020: Analisis Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar *Jurnal Educacio FKIP UNMA* Volume 6, No. 1, June 2020
- Fathurrahman, P. dan AA. Suryana (2011). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Pengajaran*. Bandung: Rafika Aditama

Girsang, Elsinar, 2020. Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada SD Negero 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong Kabupaten Bintan. *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan Vol. 4 No.2, Oktober 2020 – Maret 2021*

94

Gibson, James., L., Jhon M., Ivanc H., Donnelly., Jr. 2015: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur*, . , terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.

Greenberg dan Baron, 2014; *Budaya dan komitmen Organisasi*, Terjemahan, Erlangga. Jakarta

Griffin, Ricky W.2014: *Manajemen*. Jilid 2, Jakarta: Erlangga.

Hadiati, Ety. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 8 No. 1*. Bandar Lampung

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herabudin. 2013. *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia

Kemdikbud. (2016). *Supervisi Akademik. Program Kepala Sekolah Pembelajar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung

Mulyasa. E 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesi Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah

Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban kerja guru, Kepala Sekolah dan Pengawas sekolah dan lampiran II

- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. Ahmad 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Usman, Husaini. 2012. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Uno, HB dan Lamatenggo, Nina. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo, 2013. *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Perss,
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Veithzal, Rivai. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada