

**DISERTASI**

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH,  
PENGUASAAN TEKNOLOGI, DAN MOTIVASI KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA HINDU  
DAN BUDI PEKERTI SMP DI KABUPATEN TABANAN**



**I KETUT WINANTRA**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA HINDU  
PROGRAM DOKTOR (S3) FAKULTAS PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS HINDU INDONESIA  
DENPASAR  
2024**

**DISERTASI**

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH,  
PENGUASAAN TEKNOLOGI, DAN MOTIVASI KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA HINDU  
DAN BUDI PEKERTI SMP DI KABUPATEN TABANAN**



**Disertasi untuk Memeroleh Gelar Doktor  
pada Program Doktor, Program Studi Pendidikan Agama  
Universitas Hindu Indonesia**

**I KETUT WINANTRA  
NIM 1906040058**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA HINDU  
PROGRAM DOKTOR (S3) FAKULTAS PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS HINDU INDONESIA  
DENPASAR  
2024**

## **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **I KETUT WINANTRA**  
NIM : **1906040058**  
Program Studi : **DOKTOR (S3) PENDIDIKAN AGAMA HINDU**  
Judul Disertasi : **PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH,  
PENGUASAAN TEKNOLOGI, DAN MOTIVASI  
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU  
PENDIDIKAN AGAMA HINDU DAN BUDI PEKERTI  
SMP DI KABUPATEN TABANAN**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah disertasi ini adalah karya saya sendiri dan bebas dari unsur plagiat. Jika pada kemudian hari ditemukan bukti adanya unsur plagiasi dalam penulisan karya ilmiah ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

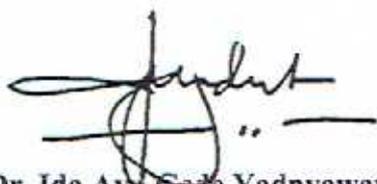
Denpasar, Agustus 2024

  
I Ketut Winantra

**HALAMAN PERSETUJUAN PROMOTOR/KOPROMOTOR**

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI  
PADA TANGGAL, 10 SEPTEMBER 2024

Promotor,



**Prof. Dr. Ida Ayu Gede Yadnyawati, M.Pd.**  
NIP. 19600211 198503 2 001

Ko. Promotor



**Prof. Dr. Dra. Gusti Ayu Suasthi, M.Si.**  
NIP. 19600828 198602 2 001

Mengetahui,

Koprosi Pendidikan Agama Hindu  
Program Doktor (S3) Fakultas Pendidikan  
Universitas Hindu Indonesia  
Denpasar



**Prof. Dr. I Wayan Winaja, M.Si.**  
NIP. 196212311987031021

Dekan  
Fakultas Pendidikan  
Universitas Hindu Indonesia  
Denpasar



**Prof. Dr. Des. Wayan Paramartha, SH., M.Pd.**  
NIP. 196012311986021004

## **LEMBAR SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI DAN DIUJIKAN  
BERDASARKAN SK. REKTOR NOMOR : 039/SKP/A/UNHI/IX/2024  
TANGGAL, 10 SEPTEMBER 2024

Dewan Penguji :

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1. Prof. Dr. drh. I Made Damriyasa, M.S.      | Ketua             |
| 2. Prof. Dr. I Putu Gelgel, SH.,M.Pd.         | Sekretaris        |
| 3. Prof. Dr. Ida Ayu Gde Yadnyawati, M.Pd.    | Promotor          |
| 4. Prof. Dr. Dra. I Gusti Ayu Suasthi, M.Si.  | Ko-Promotor       |
| 5. Prof. Dr. Ni Luh Sustiwati, M.Pd.          | Anggota Eksternal |
| 6. Prof. Dr. Drs. Wayan Paramartha, SH.,M.Pd. | Anggota           |
| 7. Prof. Dr. Drs. I Wayan Winaja, M.Si.       | Anggota           |
| 8. Prof. Dr. Ida Bagus Gde Yudha Triguna, MS. | Anggota           |
| 9. Prof. Dr. Dra. Ni Made Indiani, M.Si.      | Anggota           |
| 10. Prof. Dr. Dra. Ni Wayan Karmini, M.Si.    | Anggota           |
| 11. Prof. Dr. I Ketut Suda, M.Si.             | Anggota           |

## KATA PENGANTAR

### *Om Swastyastu*

Puja dan puji syukur penulis panjatkan ke hadapan *Ida Sang Hyang Widhi Wasa*/Tuhan Yang Mahaesa, karena atas karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Penelitian ini disusun berkat bantuan dari berbagai pihak. Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis menghadapi berbagai macam hambatan, rintangan, dan kesulitan. Namun, berkat bantuan, bimbingan, dorongan, dan saran dari berbagai pihak, semuanya teratasi dengan baik. Untuk semua itu, penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada yang kami hormati berikut ini.

1. Bapak Rektor UNHI Denpasar, Prof. Dr. drh. I Made Damriasa, M.S, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dengan segala fasilitas yang diberikan.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. Wayan Paramartha, S.H., M.Pd., Dekan Fakultas Pendidikan UNHI Denpasar memberikan kesempatan dan dukungan untuk mengikuti pendidikan serta fasilitas yang diberikan.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. I Wayan Winaja, M.Si., Ketua Program Doktor, Program Studi Pendidikan Agama Hindu yang telah memberikan kesempatan dan dukungan untuk mengikuti pendidikan dengan segala fasilitas yang diberikan.
4. Ibu Prof. Dr. Ida Ayu Gde Yadnyawati, M.Pd, (Promotor) yang dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi, semangat, dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian disertasi ini.

5. Ibu Prof. Dr. Dra. I Gusti Ayu Suasthi, M.Si, (Kopromotor) yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan petunjuk, motivasi, serta membantu memberikan fasilitas yang diperlukan dalam penyelesaian disertasi ini.
6. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan masukan, kritik, pendapat, dan saran perbaikan demi kesempurnaan disertasi ini.
7. Bapak Dirjen Bimas Hindu Kementerian Agama RI yang telah memberikan izin mengikuti pendidikan dengan segala fasilitasnya.
8. Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan, pengawas guru, dan MGMP guru Pendidikan Agama Hindu SMP di Kabupaten Tabanan.
9. Bapak Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bali Kabid Kewaspadaan Dini yang memberikan izin penelitian.
10. Bapak Kepala Badan Kesbang Pol dan Linmas Kabupaten Tabanan, Kepala Bina Ideologi dan Kewaspadaan Nasional, atas bantuan dan segala dukungannya, baik moral maupun material, serta memberikan izin untuk melakukan penelitian di SMP se-Kabupaten Tabanan.
11. Bapak Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tabanan atas bantuan dan segala dukungannya, baik moral maupun material serta memberikan izin untuk melakukan penelitian di SD wilayah kerjanya.

12. Bapak/Ibu Pengawas di Kementerian Agama Kabupaten Tabanan yang telah membantu mengoordinasikan penyebaran kuesioner kepada guru Agama Hindu di sekolah binaannya.
13. Bapak/Ibu Kepala SMP di Kabupaten Tabanan yang membantu mengoordinasikan penyebaran kuesioner kepada para guru Agama Hindu.
14. Bapak/Ibu Guru Agama Hindu SMP di Kabupaten Tabanan yang telah bersedia mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
15. Bapak dan ibu serta teman-teman seperjuangan yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
16. Orang tua, saudara, istri, dan anak-anak tercinta yang telah membantu, memotivasi, dan memberikan kesempatan dalam penyelesaian penelitian ini.

Semoga *Ida Sang Hyang Widhi Wasa*/Tuhan Yang Mahaesa selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan dan penyelesaian disertasi ini.

***Om Santih, Santih, Santih Om***

Denpasar, Agustus 2024  
Penulis,  
I Ketut Winantra

## ABSTRAK

Winantra, I Ketut, 2024, 'Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Penguasaan Teknologi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan

Promotor : Prof. Dr. Ida Ayu Gde Yadnyawati, M.Pd.

Kopromotor : Prof. Dr. Dra. I Gusti Ayu Suasthi, M.Si.

Kata kunci : Ssupervisi Kkepala Ssekolah, Ppenguasaan Tteknologi, Mmotivasi Kkerja, Kkinerja Gguru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti

Pembelajaran pPendidikan Budi pPekerti pada sekolah menengah tingkat pertama (SMP), sangat berat karena pada masa anak-anak ke remaja membutuhkan perhatian yang lebih. Guru pPendidikan aAgama Hindu diharuskan memiliki kondisi kerja yang sangat baik. Perubahan sistem dan kurikulum merupakan bagian dari permasalahan dalam mencapai kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti yang maksimal. Guru pPendidikan Agama Hindu dan Budi pPekerti pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan sesuai dengan hasil wawancara dan laporan kinerja Depag kKabupaten Tabanan masih di bawah 50%. Adanya kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekertiyang masih belum maksimal tersebut perlu adanya penelitian dan kajian terhadap kinerja dan beberapa faktor yang mempengaruhi. Untuk menjelaskan kinerja guru, diperlukan variabel yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebagai faktor internal, yaitu semangat kerja dan disiplin kerja serta yang lainnya yang di gabungkan dalam motivasi kerja ( $X_3$ ). Kemudian, yang kedua adalah faktor eksternal, yaitu: supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ). Adapun permasalahan yang dimunculkan adalah: bagaimana pengaruh langsung dari supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Gguru (Y), dan pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi dengan perantara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan penyebaran angket berupa kuesioner dan *google form* yang diberikan kepada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian dilakukan analisis data yang diawali dengan pengolahan data yang terkumpul dengan menggunakan program SPSS, data uji coba kuesioner dan deskriptif analisis masing-masing variabel, dan menggunakan analisis SEM PLS untuk menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari ketiga variabel independen terhadap kinerja guru.

Dari hasil analisis didapatkan kesimpulan: (1) supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dari p value  $0.006 < 0.05$ , T statistik  $2.737 > 1.96$  dengan koefisien jalur 0.282, bahwa semakin konsisten dilakukan supervisi oleh kepala sekolah maka akan terjadi peningkatan kinerja guru. (2) Penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja guru terlihat p value  $0.006 < 0.05$  T Statistik  $2.742 > 1.96$  dengan koefisien jalur positif sebesar 0.240, bahwa semakin tinggi tingkat penguasaan teknologi, maka kinerja guru

Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan akan semakin meningkat. (3) Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terlihat p value  $0.000 < 0.05$  T Statistik  $5.024 > 1.96$  dengan koefisien jalur 0.395, bahwa semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki. (4) Pengaruh tidak langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja didapatkan nilai p value  $0.001 < 0.06$  T Statistik  $3.350 > 1.96$  dengan koefisien jalur positif sebesar 0.211, bahwa supervisi kepala sekolah juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja. (5) Penguasaan teknologi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja di mana p value sebesar  $0.018 < 0.05$ , T Statistik  $2.380 > 1.96$  dengan koefisien jalur positif 0.093 maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan dimediasi motivasi kerja. (6) Secara simultan supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung  $53.268 > F$  Tabel 2.348 sehingga diperoleh kedua variabel berpengaruh secara simultan. (7) Supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru terlihat bahwa F hitung  $39.211 > F$  Tabel 2.689, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel juga dapat dijelaskan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Temuan praktis yaitu pada variabel penguasaan teknologi merupakan variabel baru yang menjadi pengaruh dalam kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Perketi pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan. Penguasaan teknologi di masa Kurikulum Merdeka menjadi hal penting sehingga ini merupakan hal yang terbaru.

## ABSTRACT

Winantra, I Ketut, 2024, *'The Influence of Principal Supervision, Mastery of Technology and Work Motivation on the Performance of Hindu Religious and Character Education Teachers Middle Schools in Tabanan Regency*  
”

Promotor : Prof. Dr. Ida Ayu Gde Yadnyawati, M.Pd.

Co-promotor : Prof. Dr. Dra. I Gusti Ayu Suasthi, M.Si.

Keywords: *Principal Supervision, Mastery of Technology, Work Motivation, Performance of Hindu Religious Education Teachers and Character*

*Learning Hindu religious education and morals at junior high school (SMP) level is very difficult because from childhood to adolescence it requires more attention. Hindu religious education teachers are required to have excellent working conditions. System and curriculum changes are part of the problem in achieving maximum performance of Hindu Religious Education and Character teachers. Hindu religious and character education teachers at junior high school level in Tabanan Regency, according to the results of interviews and reports, the performance of the Ministry of Religion in Tabanan Regency is still below 50%. The performance of Hindu Religious Education and Character Education teachers is still not optimal, so there is a need for research and studies on performance and several influencing factors. To explain teacher performance, we look for variables that are likely to have an influence on teacher performance (Y), namely factors internal, namely work enthusiasm, work discipline and others which are combined in work motivation (X3). Then the second is external factors, namely: supervision of the school principal (X1), and mastery of technology (X2). The problems raised are: what is the direct influence of the principal's supervision (X1), Mastery of Technology (X2), and Work Motivation (X3) on Teacher Performance (Y), and the indirect influence of the principal's supervision and mastery of technology through motivation? work on teacher performance.*

*This research is quantitative research using a survey with questionnaires and Google forms given to Hindu religious education teachers at junior high schools in Tabanan Regency. From the results obtained, data analysis was carried out using the SPSS program in processing questionnaire trial data and descriptive analysis of each variable item, and using SEM PLS analysis, in finding the direct and indirect influence of the three independent variables on teacher performance.*

*It was concluded that: (1) principal supervision has an effect on performance as shown by the p value of  $0.006 < 0.05$ , T statistic  $2.737 > 1.96$  with a path coefficient of 0.282, that the more consistent supervision is carried out, the more teacher performance will increase. (2) Mastery of technology has a positive effect on teacher performance. It can be seen that the p value is  $0.006 < 0.05$  T Statistics  $2,742 > 1.96$  with a positive path coefficient of 0.240, that the higher the level of mastery of technology, the higher the performance of Hindu religious education teachers at junior high schools in Tabanan district. (3) Teacher work*

*motivation has a positive and significant effect on teacher performance, it can be seen that the p value is  $0.000 < 0.05$  T Statistics  $5.024 > 1.96$  with a path coefficient of 0.395, that the higher the teacher's motivation, the higher the performance. (4) The indirect effect of principal supervision on teacher performance through work motivation was obtained by a p value of  $0.001 < 0.06$  T Statistics  $3,350 > 1.96$  with a positive path coefficient of 0.211, that the principal's supervision also had an indirect effect on teacher performance by mediating work motivation. (5) Mastery of technology has an indirect influence on teacher performance with the mediation of work motivation where the p value is  $0.018 < 0.05$ , T statistics  $2.380 > 1.96$  with a positive path coefficient of 0.093, so it can be concluded that mastery of technology has an indirect effect on performance with mediation work motivation. (6) Simultaneously, the principal's supervision and mastery of technology simultaneously influence teacher performance with a calculated F value of  $53,268 > F$  Table  $2,348$ , so that both variables can influence simultaneously. (7) Principal supervision, mastery of technology and work motivation have a simultaneous influence on teacher performance. It can be seen that F count  $39,211 > F$  Table  $2,689$ , so it can be concluded that the three variables can also be explained as having a simultaneous influence on the performance of Hindu religious education teachers at junior high schools in the Tabanan Regency.*

*The practical finding is that the technology mastery variable is a new variable that influences the performance of Hindu religious education and morals teachers at the junior high school level in Tabanan Regency. Mastery of technology during the independent curriculum era is important, so this is something that is renewable.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PROMOTOR/KOPROMOTOR</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR SUSUNAN DEWAN PENGUJI</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>GLOSARIUM</b> .....	<b>xxi</b>
<b>RINGKASAN DISERTASI</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	24
1.3 Tujuan Penelitian .....	26
1.3.1 Tujuan Umum .....	26
1.3.2 Tujuan Khusus.....	26
1.4 Manfaat Penelitian .....	27
1.4.1 Manfaat Teoretis .....	28
1.4.2 Manfaat Praktis .....	29
1.5 Asumsi Penelitian .....	30
1.6 Ruang Lingkup Penelitian .....	31
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN...</b>	<b>33</b>
2.1 Landasan Teori .....	33
2.1.1 Kinerja Guru.....	33
2.1.2 Supervisi Kepala Sekolah.....	46
2.1.3 Penguasaan Teknologi.....	72
2.1.4 Motivasi Kerja .....	81
2.2 Penelitian yang Relevan .....	89
2.2.1 Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja .....	89
2.2.2. Penguasaan Teknologi .....	95
2.2.3 Motivasi Kerja.....	97
2.3 Kerangka Berfikir .....	102
2.4 Hipotesis Penelitian .....	103
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>105</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	105
3.2. Populasi dan Sampel.....	106
3.3 Variabel Penelitian.....	106
3.3.1 Variabel Penelitian .....	107

	3.3.2 Variabel Penguasaan Teknologi.....	108
	3.3.3 Variabel Motivasi Kerja Guru.....	109
	3.3.4 Variabel Kinerja Guru.....	110
3.4	Instrumen Penelitian.....	111
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	122
	3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	122
3.6	Teknik Analisis Data.....	125
	3.6.1 Deskripsi Data.....	126
	3.6.2 Analisis Inferensial.....	126
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN.....</b>	<b>136</b>
4.1	Hasil Analisis Uji Coba Kuesioner.....	136
	4.1.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	136
4.2	Analisis Deskripsi Karakteristik Responden.....	141
4.3	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	147
4.4	Analisis SEM PLS.....	175
	4.4.1 Pengujian Outer Model.....	177
	4.4.2 Pengujian Inner Model.....	184
4.5	Pengujian Hipotesis.....	196
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>201</b>
5.1	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	201
	5.1.1 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.....	201
	5.1.2 Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.....	204
	5.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.....	207
	5.1.4 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.....	209
	5.1.5 Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.....	211
	5.1.6 Pengaruh Simultan Supervisi Kepala Sekolah dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.....	213

5.1.7 Pengaruh Simultan Supervisi Kepala Sekolah, Penguasaan Teknologi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.....	214
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>217</b>
6.1 Simpulan .....	217
6.2 Temuan Penelitian .....	223
6.2.1 Temuan Teoritis .....	223
6.2.2 Temuan Praktis.....	225
6.3 Saran- Saran.....	227
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>229</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
3.1	Skala Semantik Diferensial .....	114
3.2	Kriteria Penafsiran Koefisien Korelasi Antar variabel.....	114
3.3	Kisi-Kisi Variabel Kinerja Guru.....	114
3.4	Kuesioner Kinerja Guru.....	115
3.5	Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Supervisi Kepala Sekolah .....	116
3.6	Kuesioner Supervisi Kepala Sekolah .....	117
3.7	Kisi-Kisi Penguasaan Teknologi .....	118
3.8	Kuesioner Penguasaan Teknologi .....	118
3.9	Kisi- Kisi Variabel Motivasi Kerja.....	120
3.10	Kuesioner Motivasi Kerja.....	120
3.11	Kuat Lemahnya Pengaruh Variabel Eksogen.....	131
3.12	Kuat Lemahnya Effect Size ( $f^2$ ).....	132
3.13	Kuat Lemahnya Prediksi Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen Berdasarkan Nilai Q2 .....	133
3.14	Kuat Lemahnya Model Penelitian Berdasarkan Nilai Goodness of Fit (GoF).....	134
3.15	Kriteria Mediasi berdasarkan VAF.....	135
4.1	Hasil Uji Validitas .....	137
4.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	140
4.3	Deskripsi Karakteristik Responden .....	141
4.4	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Supervisi Kepala Sekolah Dimensi Perencana Supervisi .....	149
4.5	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Supervisi Kepala Sekolah Dimensi Pelaksana Supervisi.....	150
4.6	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Supervisi Kepala Sekolah Dimensi Tindak Lanjut Supervisi.....	152
4.7	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Penguasaan Teknologi Dimensi Teknologi Informasi.....	154
4.8	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Penguasaan Teknologi Dimensi Teknologi Komunikasi.....	156
4.10	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Kerja Keras .....	159

4.11	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Tanggung Jawab .....	160
4.12	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Dorongan Sukses .....	161
4.13	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Umpan Balik.....	163
4.14	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Peningkatan Keterampilan .....	164
4.15	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Mandiri dalam Bekerja .....	165
4.16	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Suka pada Tantangan .....	166
4.17	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Membuka Pembelajaran .....	168
4.18	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Penguasaan Materi.....	170
4.19	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Pengelolaan Kelas .....	171
4.20	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Mempergunakan Media.....	172
4.21	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Penilaian Hasil Belajar .....	173
4.22	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Tingkah Laku dalam Pembelajaran .....	174
4.23	Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Menutup Pembelajaran .....	175
4.24	Hasil Uji Validitas Konvergen .....	180
4.25	Validitas Deskriminan menurut Uji Fornell Larcker.....	181
4.26	Validitas Deskriminan menurut nilai Cross Loading .....	181
4.27	HTMT antar Konstruk Latent.....	183
4.28	Reliabilitas Komposit .....	184
4.29	Nilai R Square .....	185
4.30	Q Square Model.....	186

4.31	SRMR .....	186
4.32	VIF Inner Model .....	187
4.33	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung .....	188
4.34	Pengujian Pengaruh Tidak Langsung .....	190
4.35	Koefiseien Determinasi .....	193
4.36	Hasil Pengujian Hipotesis.....	196

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Hal</b>
2.1	Kerangka Berpikir.....	102
4.1	Usia Responden .....	142
4.2	Pendidikan Terakhir Responden .....	143
4.3	Keterangan Sertifikasi Responden.....	144
4.4	Setatus Guru Responden .....	145
4.5	Tempat Tinggal Sekolah Responden .....	146
4.6	Lama Mengajar Responden .....	147
4.7	Grafik Mean Dimensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah .....	148
4.8	Grafik Mean Dimensi Variabel Penguasaan Teknologi .....	153
4.9	Grafik Mean Dimensi Variabel Motivasi .....	158
4.10	Grafik Mean Dimensi Variabel Kinerja.....	167
4.11	Model Penelitian ( <i>hidden indicator</i> ).....	176
4.12	Spesifikasi Model SEM PLS .....	177
4.13	Spesifikasi Model SEM PLS Algorithm 1.....	178
4.14	Spesifikasi Model SEM PLS Algorithm 2.....	179
4.15	Hasil Estimasi Model Bootstrapping .....	187
4.16	Model Hubungan Simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y .....	194
4.17	Model Hubungan Simultan X1 dan X2 terhadap Y.....	195

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- 01 Lampiran 1 – Kuesioner Kinerja Guru
- 02 Supervisi Kepala Sekolah
- 03 Penguasaan Teknologi
- 04 Motivasi kerja
- 05 Data Uji Coba Instrumen
- 06 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
- 07 Hasil analisis deskriptif karakteristik responden
- 08 Data Penelitian
- 09 Hasil Analisis SEM PLS
- 10 Sk. Ujian

## GLOSARIUM

Academic model	:	Model yang memberi pedoman penanaman akademik
Analisis deskriptif	:	Kajian yang berada pada ranah deskripsi kualitatif
Definisi konseptual	:	Pengertian yang berbasis konsep
Definisi operasional	:	Pengertian yang berorientasi pada langkah-langkah pelaksanaan tindakan
desain	:	Istilah lain rancangan, sebagai langkah awal untuk mengkonstruksi sesuatu
Desain penelitian	:	Istilah lain rancangan, sebagai langkah awal untuk mengkonstruksi penelitian
dependent	:	Terikat
dimensi	:	Ukuran
emperis	:	Fenomena yang faktual
hipotesis	:	Dugaan sementara, jawaban sementara masalah
homogenitas	:	Kesamaan
implication	:	Penerapan
independent	:	Bebas
kisi-kisi	:	Rancangan dalam menyusun alat ukur
komponen	:	Bagian kecil yang menentukan nilai aslinya
kovariat	:	Kondisi awal eksperimen yang ikut mempengaruhi perlakuan, sehingga harus dikontrol secara statistik
kriterium	:	Yang menjadi orientasi terukur suatu tindakan
level	:	Aras, tingkatan
low	:	Rendah
model	:	Struktur yang memberikan pedoman pelaksanaan
moderator	:	Penengah
multikolinieritas	:	Hubungan yang tidak diinginkan terjadi dalam uji stasyik multivariat
nilai absolut	:	Harga mutlak
normalitas	:	Nilai yang dikehendaki sebagai asumsi tindakan pada bagian kecil yang kesimpulannya berlaku untuk keseluruhan
parametrik	:	Nama statistik yang digunakan menguji hipotesis generik
Pedoman konversi	:	Acuan untuk mengalih ragamkan entitas
Problem solving	:	Pemecahan masalah
profil	:	Bentuk
random	:	Acak
sampel	:	Cuplikan, bagian kecil dari keseluruhan

sampel random	:	Bagian kecil yang ditentukan dengan cara acak
signifikansi	:	Keakuratan
skala	:	Ukuran
skala pengukuran	:	Ukuran yang digunakan dalam proses mengukur entitas
validasi	:	Kesahihan
validasi instrumen	:	Proses menentukan tingkat kepercayaan alat ukur
variabel	:	Ubahan
variabel bebas	:	Ubahan yang menjadi penyebab
variabel terikat	:	Ubahan yang berubah karena dipengaruhi
Tingkat kepercayaan diri	:	Seberapa yakin Anda terhadap perhitungan interval kepercayaan Anda. Nilai ini dapat dipilih oleh peneliti. Di UX, kami biasanya menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau 90%. Pada dasarnya, memilih tingkat kepercayaan yang lebih rendah menunjukkan bahwa Anda lebih toleran terhadap risiko bahwa interval kepercayaan mungkin tidak benar-benar mencakup skor sebenarnya dari suatu metrik, yang diperoleh dari seluruh populasi pengguna.
Variabel tak bebas	:	Suatu variabel yang diukur dalam suatu penelitian dan nilainya diperkirakan akan bervariasi berdasarkan manipulasi variabel independen. Misalnya, kami dapat mengubah desain kami (variabel independen) dan melihat apakah hal tersebut memengaruhi kepuasan pengguna terhadap produk (variabel dependen).
Validitas Eksternal	:	Kualitas studi yang memastikan bahwa pengaturan studi dan peserta bersifat naturalistik dan mencerminkan situasi dunia nyata.
Validitas internal	:	Kualitas penelitian yang memastikan bahwa pengaturan penelitian tidak mendukung kondisi atau respons peserta apa pun dan bahwa semua kondisi diperlakukan dengan cara yang sama.
Skala Likert	:	Skala penilaian 4-7 poin di mana responden harus menunjukkan persetujuan terhadap suatu pernyataan.
Populasi	:	Semua amatan penelitian.
Hubungan Kausal	:	Hubungan yang terjalin yang menunjukkan bahwa variabel independen, dan tidak ada yang lain, menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Juga menetapkan seberapa besar perubahan yang ditunjukkan pada variabel terikat.
Validitas Konvergen	:	Kesepakatan umum di antara pemeringkatan, yang dikumpulkan secara independen satu sama lain, dimana pengukuran harus terkait secara teoritis.

Korelasi	:	Analisis statistik umum, biasanya disingkat $r$ , yang mengukur derajat hubungan antara pasangan variabel interval dalam suatu sampel. Kisaran korelasinya adalah dari -1,00 hingga nol hingga +1,00. 2) Hubungan non sebab akibat antara dua variabel.
Hipotesis	:	Penjelasan tentatif berdasarkan teori untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel. Uji statistik yang digunakan untuk membandingkan dua set skor untuk subjek yang sama. Uji-T berpasangan yang cocok dapat digunakan untuk menentukan apakah skor peserta yang sama dalam suatu penelitian berbeda dalam kondisi yang berbeda. Misalnya, uji-t semacam ini dapat digunakan untuk menentukan apakah orang menulis esai lebih baik setelah mengikuti kelas menulis dibandingkan sebelum mengikuti kelas menulis.
Uji-T	:	
Mean		Skor rata-rata dalam suatu distribusi

## **RINGKASAN DISERTASI**

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan pada masa ini bukan hanya mementingkan hasil akhir, tetapi bagaimana proses untuk menghasilkan manusia yang cerdas, terampil, berbudi pekerti yang luhur dan mencirikan manusia pancasila. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional maka ada peranan guru yang sangat penting dan memiliki tanggung jawab sebagai pelaksana dalam sistem pendidikan di sekolah. Sekolah sebagai institusi yang kompleks tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, tetapi semua melalui suatu proses yang saling berhubungan semua pihak dalam peningkatan. Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu, mengubah agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas.

Ma'arif (2011:31) menjelaskan bahwa semua agenda yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang sesungguhnya adalah berawal dari keinginan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pemerintah sadar, guru memiliki peranan sentral dan tanggung jawab sebagai pelaksana sistem pendidikan. Sekolah sebagai institusi yang kompleks tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, tetapi melalui proses peningkatan tertentu. Sebab, dengan meningkatkan profesionalisme, secara otomatis setiap guru akan sadar apa yang seharusnya menjadi tugas dan fungsinya.

Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan dengan Kurikulum Merdeka yang ada saat ini maka di sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Sebenarnya, menuju pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas tidak bergantung pada satu komponen saja, misalnya guru, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa komponen yang saling mendukung. Menyadarkan guru untuk memahami tugas dan perannya tidaklah mudah sehingga dibutuhkan proses yang panjang dan pendidikan keahlian yang dirancang khusus dengan mengajarkan sejumlah teori dan praktik yang mampu memberikan wawasan dan penanaman sikap terkait tugas pokok dan fungsinya sebagai guru.

Kepmendikbudristek No. 56 Tahun 2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum dalam rangka Pemulihan Pembelajaran (Kurikulum Merdeka) sebagai penyempurna kurikulum sebelumnya, yang diimplementasikan berdasarkan SK Kepala Badan Standar dan Assesmen Pendidikan Kurikulum Kemendikbudristek bahwasannya Kurikulum Merdeka Belajar tetap berjalan sesuai rencana. "Mulai tahun pelajaran 2022/2023, Kurikulum Merdeka Belajar menjadi salah satu pilihan yang dipilih oleh satuan pendidikan". Kurikulum Merdeka Belajar adalah kebijakan yang disiapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Ristek, yang bertujuan untuk mempromosikan kurikulum yang ada. Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Kurikulum Merdeka dengan berbagai jenis pembelajaran internal, yaitu konten pembelajarannya optimal, memberikan waktu

yang cukup bagi siswa untuk membiasakan diri dengan konsep dan memperkuat kompetensinya. Nugraha (2022) berpendapat bahwa kurikulum ini dapat memaksimalkan pembelajaran dengan memberikan waktu yang cukup kepada siswa untuk mengeksplorasi konsep dan mengonsolidasikan pengetahuannya. Kurikulum ini menjabarkan pilihan semua satuan pendidikan dan menghimpun informasi tentang satuan pendidikan yang siap mengimplementasikan Kurikulum Merdeka Belajar.

Hasil Laporan Kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tabanan Tahun 2022, terlihat, bahwa prosentase Guru Pendidikan Agama yang dinilai kinerjanya sebagai dasar penetapan tunjangan hanya (49,28%), Prosentase Guru Pendidikan Agama yang memperoleh peningkatan kompetensi sebesar (60%), dan prosentase guru yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi minimum sebesar (80%). Dari laporan ini diperkuat dengan wawancara dengan Bapak Drs. I Wayan Sudania, M.Si. dan Bapak Drs. I Wayan Sukanta, sebagai pengawas guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP, dan SMA, SMK Negeri dan swasta di Kabupaten Tabanan yang diperkuat dengan hasil observasi dengan pengawas dan kasi pendidikan untuk guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP, SMA/SMK Negeri dan swasta di Kabupaten Tabanan, serta laporan hasil kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti dari Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan, dapat dijelaskan bahwa untuk kinerja guru belum ada yang melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dari guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. Dari beberapa jurnal yang ada diperoleh penjeaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari guru, termasuk Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, yang mana semua faktor tersebut dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu: (1) faktor internal, dan (2) faktor eksternal. Kedua faktor ini saling mendukung dalam terbentuknya kinerja guru. Dari hasil penelitian dan kajian yang terdahulu ada tiga variabel yang diperkirakan berpengaruh, yaitu: supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja yang memberikan peran dalam pembentukan kinerja guru. Ada beberapa hasil penelitian terdahulu, hasil kajian dan beberapa teori akan memperkuat penelitian yang akan dilakukan dengan melibatkan empat variabel penelitian. Dalam Kajian Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti bahwa guru Pendidikan Agama Hindu harus dapat menunjukkan sifat *kedewataan* dalam memunculkan kinerja guru.

Menurut Amstrong dan Baron (2000) secara lengkap menjelaskan bahwa empat faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: 1) faktor personal, meliputi ketrampilan individual, kompetensi, motivasi, dan komitmen, 2) faktor kepemimpinan, yaitu kualitas dari pemberian motivasi, bimbingan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan, 3) faktor sistem pekerjaan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan 4) faktor situasional, meliputi perubahan dan penekanan dari faktor internal dan eksternal.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan teori yang telah dikemukakan tersebut di atas, diteliti tiga variabel yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu: faktor dari dalam yang meliputi: motivasi kerja guru, kemampuan dalam penguasaan informasi teknologi dan faktor luar /eksternal, yaitu supervisi kepala sekolah.

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya dan teori yang telah dijelaskan di atas diperoleh bahwa supervisi kepala sekolah memang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam *Dharma* (2008:10) dengan tiga indikator, yaitu: 1) perencanaan supervisi, 2) pelaksanaan supervisi, dan 3) tindak lanjut supervisi yang dikembangkan dalam penelitian pengaruh kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Perkembangan teknologi pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan perubahan yang terjadi di bidang teknologi dan bidang pendidikan. Teknologi informasi telah mengalami perkembangan yang luar biasa, seperti *portofolio elektronik*, *game* dan simulasi komputer, buku digital (*e-book*), teknologi nirkabel (*wireless*), dan *mobile computing* (Purwanto, dkk., 2005). Perkembangan ini menyebabkan perubahan di bidang pendidikan.

Dari beberapa sumber dan kajian yang sudah dijelaskan terkait dengan pemanfaatan dan penguasaan teknologi, sangat perlu dimiliki bagi seorang guru, khususnya guru Pendidikan Agama Hindu di Kabupaten Tabanan sehingga penguasaan teknologi menjadi bagian dari pengaruh kinerja guru.

Menurut Mc Donal, motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama.<sup>1</sup>Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.<sup>5</sup>Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl, antara lain: (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja di bidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja, baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

Dengan demikian, bahwa motivasi kerja guru sejalan dengan teori dari Mc. Donal, yaitu semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru. selanjutnya, indikator yang dimunculkan ada tujuh, yaitu: 1) kerja keras, 2) tanggung jawab, 3) dorongan untuk sukses, 4) umpan balik, 5) peningkatan ketrampilan, 6) mandiri dalam bekerja, 7) suka pada tantangan.

Dari beberapa teori dan temuan pendukung pada setiap variabel yang akan dilakukan penelitian ini maka pada disertasi ini akan meneliti keempat variabel dengan judul penelitian “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Penguasaan Teknologi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari variabel supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja, serta kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan?
2. Apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y), guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan?
3. Apakah ada pengaruh langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan?
4. Apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan?
5. Apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) guru melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan?
8. Apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Mendeskripsikan variabel yang diteliti di antaranya: variabel bebas (*independent variable*): (1) supervisi kepala sekolah, (2) penguasaan teknologi, (3) motivasi dengan variabel terikat (*dependent variable*), (5) kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mendeskripsikan variabel supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja, serta kinerja guru Pendidikan Agama Hindu SMP di Kabupaten Tabanan.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP, di Kabupaten Tabanan

3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara penguasaan teknologi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh tidak langsung antara penguasaan teknologi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
8. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Terkait dengan penelitian yang telah dilakukan ini, dapat mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu: 1) supervisi kepala sekolah, 2) penguasaan teknologi, dan 3) motivasi menunjang kinerja, dan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.

##### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperluas dan mengembangkan kajian disiplin pada Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, terutama mengenai: supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran di sekolah, sehingga tenaga pendidik dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sesuai dengan tujuan.

- 1.1. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan pengembangan dan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu pada SMP negeri dan swasta di Kabupaten Tabanan.
- 1.2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama pengetahuan dalam bidang program Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti dan pembelajaran pada umumnya serta

manajemen kependidikan pada khususnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini nantinya yang akan diperoleh hendaknya dapat memberikan informasi kepada pemerhati serta pelaku pendidikan, khususnya kepada para guru bidang studi Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti dalam menjalankan tugasnya sebagai guru untuk selalu melakukan perbaikan di bidang pendidikan melalui peningkatan faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru. Bagi lembaga pendidikan, khususnya Pendidikan Agama Hindu, hasil penelitian ini nantinya dapat diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut.

1. Sebagai informasi, bahwa hasil penelitian yang terdiri atas tiga variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru dalam memberikan pembelajaran terhadap kinerja guru pada SMP di Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan untuk memberikan tindak lanjut dengan hasil penelitian ini.
2. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti/lembaga pendidikan terkait dengan hasil penelitian yang didapatkan nantinya.
3. Dapat dijadikan dokumen terkait dengan hasil yang dicapai oleh lembaga pendidikan untuk memperoleh gambaran pendidikan yang sebenarnya terjadi di sekolah.

#### **1.5 Asumsi Penelitian**

Selanjutnya, dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian, di antaranya: (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti, (2) untuk mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian, dan (3) berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kinerja guru, supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Adapun asumsi yang menjadi landasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja: bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) maupun faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal). Faktor internal paling dominan yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru adalah semangat mengajar dan disiplin kerja guru yang tergabung dalam motivasi kerja itu sendiri, sedangkan faktor eksternal yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru, yaitu supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi dari guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP Kabupaten Tabanan.
2. Angket/kuesioner yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini dipandang memenuhi unsur-unsur validitas dan reliabilitas.

3. Guru yang akan dijadikan sampel penelitian ini dipandang bersikap objektif dalam pengisian angket.
4. Data yang diperoleh melalui angket/kuesioner dalam penelitian ini dipandang memenuhi unsur-unsur ilmiah.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian kuantitatif sekiranya perlu dilakukan pembatas dalam ruang lingkup penelitian. Penelitian ini terfokus kepada tiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan. Adapun variabel yang dianggap berpengaruh yaitu: (1) supervisi kepala sekolah, yaitu supervisi dari pihak luar yang dalam hal ini adalah instansi dan dinas disampaikan juga kepada kepala sekolah, (2) penguasaan teknologi, dan (3) motivasi kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Guru**

Bernadin & Rusel (2010:379) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha seseorang guru yang dapat dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal.

Menurut Smith (2003:292) *performance* atau kinerja adalah “.... *Output derive from processes, human or ther wise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel (2010:324) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* “ (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan di mana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah di mana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

##### **2.1.2. Supervisi Kepala Sekolah**

*Das A (2020), The concept of educational supervision has passed through several developmental stages and has now been conceived in a more democratic outlook. In the present period of Information technology (IT), which has now revolutionized the whole education process, supervision becomes a major instrument to ensure quality and to develop the standard of education. Presently, the scope of educational supervision is widened to comprehend the functions of an educational institution in the role of supervisors, upgrading the institution to facilitators in the process. The purpose of this paper is to study the different theoretical aspects contributing to this modern concept of educational supervision. In this paper, the researcher discusses educational supervision with respect to its objectives, types and functions. This will throw light on the theoretical perspectives of modern educational supervision.* Konsep supervisi pendidikan telah melalui beberapa perkembangan bertahap dan kini telah disusun dalam pandangan yang

lebih demokratis. Pada saat ini masa teknologi informasi (TI) yang kini telah merevolusi keseluruhan. Dalam proses pendidikan, supervisi menjadi instrumen utama untuk menjamin mutu dan terlaksananya pendidikan mengembangkan standar pendidikan. Saat ini, ruang lingkup supervisi pendidikan adalah diperluas untuk memahami fungsi lembaga pendidikan dalam peranannya pengawas, meningkatkan lembaga menjadi fasilitator dalam prosesnya. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mempelajari berbagai aspek teoritis yang berkontribusi terhadap konsep modern ini tentang supervisi pendidikan. Dalam tulisan ini, peneliti membahas tentang pendidikan pengawasan berkenaan dengan tujuan, jenis, dan fungsinya. Ini akan memberi pencerahan perspektif teoretis supervisi pendidikan modern.

Glanz, Jeffrey (1996) *Supervision, as a process brings all these facets into a fruitful and harmonious whole, in order to ensure an optimum teaching- learning environment. It becomes a major instrument to ensure quality and to develop the standard of education. Lastly it can be concluded by saying that Educational Supervision is thus, an old concept with new meanings at all phase of its evolution. However development of the educational programmes has always been the ultimate goal of Educational Supervision. The different theoretical aspects of supervision, discussed so far, clearly depicts the basic nature of modern supervision, presently prevailing around the world. Modern educational supervision has a democratic outlook and its -operative and comprehensive nature encompasses the students, teachers, administrators, parents and all other concerned with the machinery of educational institutions, under its roof, making it an integral organ of the body of Education.* Pengawasan, sebagai suatu proses membawa seluruh aspek tersebut menjadi satu kesatuan yang bermanfaat dan harmonis untuk menjamin lingkungan belajar mengajar yang optimal. Hal ini menjadi instrumen utama untuk menjamin mutu dan mengembangkan standar pendidikan. Terakhir, dapat disimpulkan dengan mengatakan bahwa supervisi pendidikan merupakan suatu konsep lama yang mempunyai makna-makna baru dalam segala tahapan evolusi. Namun, pengembangan program pendidikan selalu menjadi yang utama tujuan supervisi pendidikan. Berbagai aspek teoritis pengawasan, dibahas demikian sejauh ini, dengan jelas menggambarkan sifat dasar pengawasan modern yang saat ini berlaku di seluruh dunia. Pengawasan pendidikan modern mempunyai pandangan demokratis dan bersifat operatif yang bersifat komprehensif mencakup siswa, guru, administrator, orang tua, dan semua pihak lain yang berkepentingan dengan mesin lembaga pendidikan yang berada di bawah atapnya, menjadikannya sebuah organ integral dari tubuh pendidikan.

Berdasarkan pemaparan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah memang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang sejalan dengan teori menurut Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam *Dharma* (2008:10) dengan tiga indikator, yaitu: 1) perencanaan supervisi, 2) pelaksanaan supervisi, dan 3) tindak lanjut supervisi yang dikembangkan dalam penelitian pengaruh kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

### 2.1.3. Penguasaan Teknologi

Menurut Hackbarth (1996) teknologi pendidikan adalah konsep multidimensional yang meliputi: 1) suatu proses sistematis yang melibatkan penerapan pengetahuan dalam upaya mencari solusi yang dapat diterapkan untuk masalah-masalah dalam belajar dan pembelajaran, 2) produk seperti teks, program televisi, *software* komputer, 3) suatu profesi yang terdiri dari berbagai kategori pekerjaan, dan 4) merupakan bagian spesifik dari pendidikan (Purwanto, dkk., 2005). Setiap teknologi dibangun atas dasar suatu teori tertentu. Demikian pula teknologi pembelajaran, dibangun atas dasar prinsip-prinsip yang ditarik dari teori teknologi informasi.

Menurut Bekaert, G., Harvey, C. R., & Lumsdaine, R. L. (2002) teknologi pendidikan merupakan aplikasi dari ilmu dan sains dasar, yaitu 1) ilmu fisika, rekayasa mekanik, optik, elektro, dan elektronik, 3) teknologi informasi dan telekomunikasi, 4) ilmu perilaku, 5) ilmu komunikasi, dan 6) ilmu ekonomi (Miarso, 2004).

Sementara itu, menurut Seels & Richey (1994) akar intelektual teknologi pembelajaran, yaitu psikologi, rekayasa (*engineering*), komunikasi, ilmu komputer, bisnis, dan pendidikan (Miarso, 2004). Dari pemaparan beberapa konseptual mengenai penguasaan teknologi informasi di atas dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi adalah seperangkat ketrampilan dan pemahaman yang dibutuhkan oleh individu dalam hal ini guru sehingga memungkinkan penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan melakukan pengajaran dan pembelajaran pada Pendidikan Agama Hindu. Ada dua indikator penguasaan teknologi, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi.

### 2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru, bergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2019). Kelvin (2016) mengemukakan bahwa *teacher job motivation is a general term that explains teacher drives, desires, needs, wishes in order to induce them to act in desirable, academically and productive manner*. Motivasi kerja guru adalah istilah umum yang menjelaskan dorongan, keinginan, kebutuhan, keinginan guru untuk mendorong mereka bertindak dengan cara yang diinginkan, secara akademis dan produktif.

Abraham Maslow (2013), sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Maslow mengidentifikasi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia dalam sebuah hierarki yang terendah dan bersifat biologis sampai tingkat tertinggi dan mengarah pada kemajuan individu. Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow ini didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang

telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Mc Donal, motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan, sedangkan menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl, antara lain (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja di bidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja, baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) pada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.
2. Terdapat pengaruh langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) guru pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, pada SMP di Kabupaten Tabanan.
3. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
5. Terdapat pengaruh tidak langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
6. Terdapat pengaruh bersama sama antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.

7. Terdapat pengaruh bersama-sama antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di kabupaten Tabanan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, datanya berupa angka-angka dan penelitian ini bermaksud menguji hipotesis tertentu (arikunto.1989; Tuckman,1999). Sesuai dengan permasalahan yang diteliti maka penelitian ini didasarkan pada model desain survei deskriptif yang bersifat korelasional dan asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang dipergunakan sebagai populasi adalah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada sekolah menengah pertama (SMP), baik guru negeri maupun swasta yang ada di kabupaten Tabanan. Adapun jumlah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di kabupaten Tabanan sebanyak 109 orang (Sumber: Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan 2023)

### **3.3. Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu:

- Variabel bebas (*independent variabel*): supervisi kepala sekolah (X1) dan penguasaan teknologi (X2)
- Variabel antara (*intervening variable*): motivasi kerja (X3).
- Variabel terikat (*dependent variabel*): kinerja guru (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan.

Penelitian ini membahas empat variabel penelitian, yaitu variabel tiga bebas atau prediktor yang terdiri atas supervisi kepala sekolah (X<sub>1</sub>), penguasaan teknologi (X<sub>2</sub>), motivasi kerja guru (X<sub>3</sub>), motivasi berprestasi guru (X<sub>4</sub>), dan 1 variabel terikat atau kriteriun, yaitu variabel kinerja (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan.

### **3.4. Instrumen Penelitian**

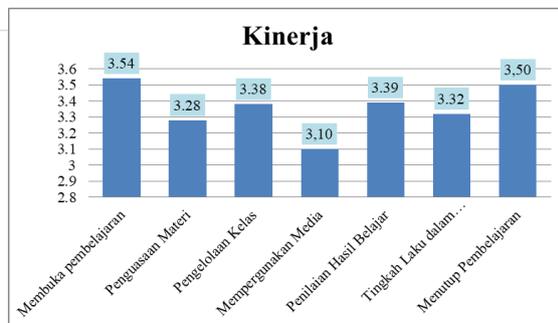
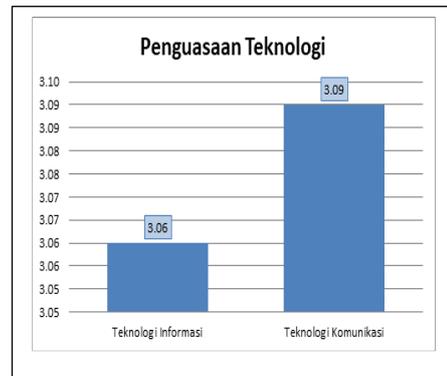
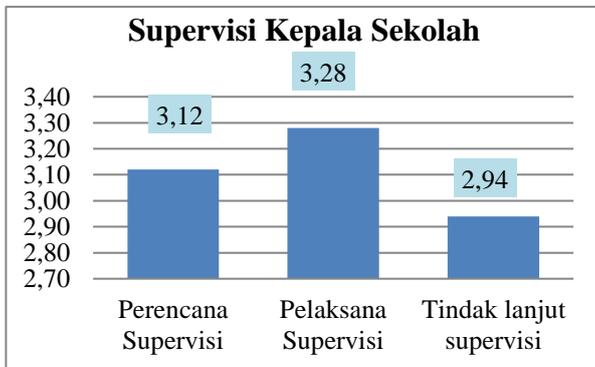
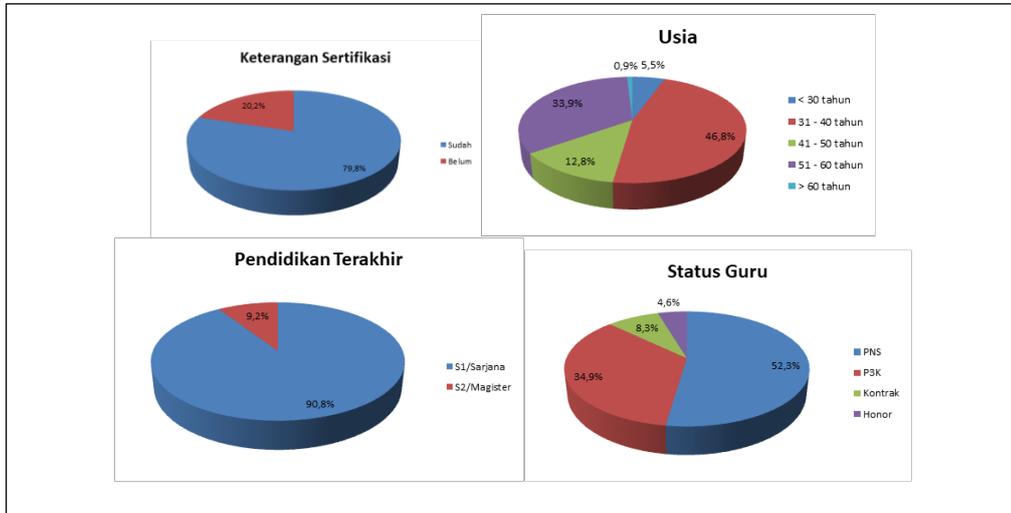
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu koesioner yang sudah dilengkapi dengan jawaban sehingga para guru tinggal memilih jawaban saja. Instrumen/variabel yang digunakan kuesioner ini adalah: supervisi kepala sekolah (X1), penguasaan teknologi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja guru (Y).

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

- **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen** : Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Teknik Analisis Data : Deskriptif (SPSS) dan infrensial (SEM-PLS)

## BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian tentang pengaruh antara supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Agama Hindu pada SMP di Kabupaten Tabanan, dilakukan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi ditujukan untuk mengonfirmasi model hipotesis melalui data empirik. Model hipotesis sebagaimana dipaparkan dalam Bab III tentang kerangka pemikiran, sedangkan data empirik diperoleh dari 109 responden yang merupakan guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP yang ada di Kabupaten Tabanan. Setiap responden diminta untuk menjawab dan mengisi kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya berkaitan dengan variabel supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, motivasi kerja, kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

##### **5.1.1 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.**

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki indikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti yang ditunjukkan dengan nilai  $p$  value  $0,006 < 0,05$  T- statistik  $2,737 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,282$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diberikan penjelasan dan pembahasan bahwa semakin konsisten dilakukan supervisi oleh kepala sekolah maka akan terjadi peningkatan dari kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di tingkat SMP di kabupaten Tabanan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin jarang dilakukan supervisi oleh kepala sekolah maka semakin rendah kinerja.

Hasil pengujian hipotesis `menerangkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi yang efektif oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja pengajaran, meningkatkan motivasi guru, dan pada akhirnya berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Kepala sekolah yang proaktif dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional membantu guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini mencakup *workshop*, seminar, kursus *online*, dan pelatihan *in-house*. Kepala sekolah yang bertindak sebagai mentor dan *coach* bagi guru dapat memberikan bimbingan yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan di kelas dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif. Terlihat dalam analisis data bahwa 67.9 % menginginkan kegiatan ini dapat dilakukan dan didominasi pada responden dengan usia muda antara 31 s.d 40 tahun sebesar 34% responden.

Melalui observasi kelas, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan spesifik mengenai teknik pengajaran dan manajemen kelas. Umpan balik ini membantu guru memahami kekuatan dan area yang perlu

diperbaiki. Mengadakan diskusi reflektif secara rutin dengan guru untuk membahas kinerja mereka dan merencanakan tindakan perbaikan. Ini menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kualitas. Kepala sekolah yang mengakui dan menghargai prestasi guru dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Apresiasi atas kerja keras dan pencapaian guru mendorong mereka untuk terus berprestasi. Memberikan dukungan emosional dan profesional kepada guru, terutama saat menghadapi tantangan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Terlihat dalam hasil analisis data deskriptif *crostabulasi*, terlihat bahwa 89% guru menginginkan adanya *reward* ketika guru berprestasi. Hasil ini terlihat pada usia guru 41.3% didominasi untuk guru dengan kelompok umur 31--40 tahun.

Menetapkan standar dan harapan yang jelas mengenai kinerja pengajaran dan hasil belajar siswa membantu guru memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bekerja untuk mencapainya. Melalui supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat membantu guru mengembangkan kompetensi pedagogis yang lebih baik yang berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran.

Mendorong kerja tim dan kolaborasi antarguru untuk berbagi praktik terbaik dan saling mendukung dalam pengembangan profesional. Membuka jalur komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, serta di antara sesama guru untuk memastikan adanya aliran informasi dan ide yang bebas. Menggunakan data kinerja siswa untuk mengevaluasi efektivitas pengajaran dan merencanakan perbaikan yang diperlukan. Melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan dukungan yang diperlukan.

Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dengan memberikan dukungan pengembangan profesional, umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kepala sekolah dapat membantu guru mencapai potensi penuh mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan produktif. Selama ini supervisi yang sudah dilakukan kepala sekolah pada SMP di Kabupaten Tabanan sudah optimal, terlihat bahwa semua menyatakan sudah optimal.

Hasil penelitian pengaruh variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, sejalan dengan hasil penelitian dari Darmawati & Muliani (2023), Milanti dkk., (2023), Rangkuti dkk., (2023), Vinal dll (2020), Aprida dkk (2020), mengatakan bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### **5.1.2 Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.**

Penguasaan teknologi guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, pada sekolah SMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan  $p$  value  $0,006 < 0,05$  T statistik  $2,742 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar 0,240. Berdasarkan pada analisis data statistik yang dilakukan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi dari guru

Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti maka semakin dapat meningkatkan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika semakin rendah penguasaan teknologi dari guru yang bersangkutan maka semakin rendah kinerja guru yang akan dihasilkan.

Penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka dalam berbagai aspek. Teknologi memungkinkan guru untuk mengakses dan menggunakan berbagai sumber daya pendidikan, seperti video, presentasi interaktif, dan perangkat lunak edukasi, yang dapat membuat pembelajaran lebih menarik dan efektif. Dengan teknologi, guru dapat mengadopsi berbagai metode pengajaran seperti *blended learning*, *flipped classroom*, dan pembelajaran berbasis proyek yang dapat meningkatkan pemahaman siswa. Dari hasil penelitian ternyata ada 22.9% yang belum mampu menguasai metode pembelajaran *online* ini yang didominasi oleh kelompok usia 51--60 tahun dengan prosentase 10.1%.

*Platform* seperti carva, Google Classroom, Moodle, dan Edmodo memudahkan guru dalam mengelola tugas, memberikan umpan balik, dan melacak kemajuan siswa secara efisien. Teknologi dapat membantu mengotomatiskan tugas administratif seperti penilaian, pelaporan, dan penyusunan rencana pelajaran sehingga guru dapat lebih fokus pada pengajaran. Alat teknologi seperti forum diskusi *online*, aplikasi kolaboratif, dan kuis interaktif memungkinkan siswa untuk lebih terlibat dan aktif dalam proses belajar. Teknologi memungkinkan guru untuk menyesuaikan materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu siswa sehingga setiap siswa dapat belajar sesuai dengan kecepatan dan gaya belajar mereka. Dari hasil penelitian terlihat bahwa 16.5% responden masih belum mampu mengikuti pembelajaran dengan teknologi *online* yang didominasi oleh responden pada usia 51 – 60 tahun dengan presentase sebesar 9.2%, dan sisanya pada usia di bawah itu.

Teknologi memberikan akses ke berbagai sumber daya dan pelatihan *online*, webinar, dan komunitas profesional yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka. Guru dapat berkolaborasi dengan rekan sejawat dari seluruh dunia melalui *platform online*, berbagi praktik terbaik, dan mengadopsi metode pengajaran inovatif. Teknologi analitik memungkinkan guru untuk melacak kinerja siswa secara lebih akurat, mengidentifikasi kesulitan belajar, dan memberikan intervensi yang tepat waktu. Dengan alat digital, guru dapat memberikan umpan balik lebih cepat dan lebih spesifik, membantu siswa memahami kesalahan mereka dan memperbaiki kinerja mereka.

Selama pandemi COVID-19, penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk beralih ke pembelajaran daring dengan lebih mudah, memastikan kontinuitas pendidikan meskipun terjadi gangguan. Platform video conference, seperti Zoom, Microsoft Teams, dan Google Meet telah menjadi alat penting untuk menjaga interaksi dan komunikasi antara guru dan siswa selama pembelajaran jarak jauh.

Penguasaan teknologi oleh guru berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan memanfaatkan teknologi, guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, mengelola kelas dengan lebih baik, meningkatkan interaksi dan keterlibatan siswa, terus mengembangkan profesionalisme mereka, memantau dan mengevaluasi kinerja dengan lebih baik, dan beradaptasi dengan pembelajaran

jarak jauh. Pada akhirnya, penguasaan teknologi membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis, menarik, dan efektif yang mendukung pencapaian hasil belajar yang lebih baik bagi siswa.

Dari hasil penelitian pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja guru yang didapatkan, memperkuat hasil penelitian yang ditulis oleh Yani dkk., (2021), Budiman (2017), Pertiwi dkk (2021), Myori dkk., (2019) bahwa penguasaan teknologi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

### **5.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan  $p$  value  $0,000 < 0,05$  T statistik  $5,024 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar 0,395. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dihasilkan tersebut dapat jelaskan bahwa jika semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan, demikian sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja.

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, bisnis, dan organisasi lainnya. Individu yang termotivasi memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih lama yang dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi membantu individu tetap fokus pada tugas mereka, mengurangi gangguan, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi meningkatkan ketekunan individu yang berarti mereka lebih mungkin untuk berusaha keras dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Ini berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik dan lebih berkualitas. Individu yang termotivasi cenderung lebih memperhatikan detail dan bekerja dengan lebih teliti yang meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Motivasi mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan berani mencoba pendekatan baru. Mereka lebih mungkin untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat meningkatkan kinerja. Individu yang termotivasi lebih cenderung menghadapi tantangan dengan sikap positif dan mencari solusi yang efektif yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Motivasi tinggi membuat individu lebih tahan terhadap stres dan hambatan. Mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tetap produktif meskipun dalam kondisi yang sulit. Motivasi membantu individu untuk melihat kegagalan sebagai peluang belajar daripada kemunduran yang membuat mereka lebih tangguh dan gigih.

Individu yang termotivasi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka yang berdampak positif pada kinerja jangka panjang. Motivasi mendorong individu untuk mencari pelatihan dan pengembangan profesional yang meningkatkan kompetensi mereka dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Motivasi sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika individu merasa termotivasi, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka yang dapat meningkatkan kinerja secara

keseluruhan. Motivasi yang tinggi juga dapat mengurangi *turnover* karyawan, karena individu yang termotivasi lebih mungkin untuk tetap tinggal di organisasi yang mendukung dan mendorong mereka. Menyatakan bahwa motivasi adalah hasil dari harapan individu bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan menghasilkan penghargaan yang diinginkan. Menunjukkan bahwa individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka sebelum mereka dapat mencapai kinerja puncak. Mengidentifikasi faktor motivasional (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian) yang berkontribusi pada kepuasan dan kinerja kerja yang lebih tinggi. Motivasi merupakan faktor kunci yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja individu. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor motivasi, baik dalam lingkungan pendidikan maupun profesional, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, dan ketahanan individu yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti yang dapat memperkuat teori yang disampaikan Mc. Donal bahwa semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru. Indikator yang dimunculkan ada 7, yaitu 1) kerja keras, 2) tanggung jawab, 3) dorongan untuk sukses, 4) umpan balik, 5) peningkatan ketrampilan, 6) mandiri dalam bekerja, 7) suka pada tantangan. Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ini sejalan dengan penelitian yang ditulis oleh Wahyudi dkk (2019), Aisyah & Isma, (2022), Muntasir & Yusuf, (2022), Ranensky dkk (2023), Garaika & Margahana, (2020), Haryadi dkk., (2022), Aesti & Aryani (2023), Rodhiyah & Fauzan, (2022), bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

#### **5.1.4 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi, diperoleh nilai p value sebesar 0,001 dengan T statistik sebesar 3,350 dan koefisien jalur positif sebesar 0,211. Oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dipahami melalui beberapa mekanisme, salah satunya adalah melalui peningkatan motivasi kerja guru. Supervisi yang efektif oleh kepala sekolah tidak hanya langsung mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya meningkatkan minat dan kinerja mereka. Kepala sekolah yang secara rutin mengobservasi kelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif membantu guru memahami kekuatan dan area untuk perbaikan. Umpan balik ini penting untuk membangun kepercayaan diri dan kompetensi guru. Kepala sekolah yang menyediakan peluang untuk pengembangan profesional melalui pelatihan,

*workshop*, dan seminar membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Umpan balik positif dan dukungan dari kepala sekolah meningkatkan motivasi intrinsik guru. Guru merasa mendapat penghargaan dan dukungan yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kesenangan dalam mengajar. Penghargaan, pengakuan, dan insentif yang diberikan oleh kepala sekolah meningkatkan motivasi ekstrinsik. Guru termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika mereka tahu bahwa usaha mereka diakui dan dihargai. Guru yang termotivasi lebih cenderung memiliki minat yang lebih tinggi dalam mengajar. Mereka lebih bersemangat dan antusias dalam menyampaikan materi pelajaran yang berdampak positif terhadap keterlibatan siswa.

Motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Guru menjadi lebih proaktif, kreatif, dan efektif dalam mengajar yang juga berdampak positif pada hasil belajar siswa. Supervisi yang baik meningkatkan motivasi guru. Dukungan, umpan balik, dan pengembangan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang meningkat dapat meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka. Guru yang termotivasi lebih antusias dan bersemangat dalam mengajar yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui peningkatan motivasi. Dengan memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan peluang pengembangan profesional, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Integrasi yang baik antara supervisi, motivasi, dan kinerja ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif.

### **5.1.5 Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja guru melalui Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, diperoleh nilai  $p$  value sebesar 0,018 dengan  $T$  statistik sebesar 2,380 dan koefisien jalur positif sebesar 0,093. Oleh karena nilai  $p$  value yang diperoleh  $< 0,05$   $T$  statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka melalui peningkatan motivasi kerja guru. Penguasaan teknologi memberikan banyak manfaat yang dapat meningkatkan motivasi guru yang pada gilirannya meningkatkan minat dan kinerja mereka dalam melakukan proses mengajar pada mata pelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. Guru yang menguasai teknologi dapat mengakses berbagai sumber daya pembelajaran *online*, seperti video pendidikan, artikel, dan aplikasi pendidikan, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Teknologi yang

memungkinkan untuk para guru mengelola tugas administratif dengan lebih efisien, seperti penilaian otomatis dan manajemen kelas sehingga mereka dapat lebih fokus pada proses pengajaran.

Penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk merasakan pencapaian dan kesenangan dalam mengajar. Ketika mereka melihat dampak positif dari penggunaan teknologi dalam pembelajaran, hal ini meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Penguasaan teknologi juga dapat membawa pengakuan dan apresiasi dari kolega, siswa, dan manajemen sekolah yang meningkatkan motivasi ekstrinsik. Guru yang termotivasi cenderung memiliki minat yang lebih tinggi dalam mengajar. Teknologi dapat membuat proses mengajar lebih menarik dan menyenangkan, baik bagi guru maupun siswa. Motivasi yang meningkat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Guru menjadi lebih proaktif, kreatif, dan efektif dalam menyampaikan materi pelajaran yang berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Penguasaan teknologi meningkatkan motivasi guru dengan memberikan mereka alat untuk bekerja lebih efisien dan kreatif. Teknologi juga menyediakan peluang untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Motivasi yang meningkat meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka. Guru yang merasa termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar dan cenderung mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan menarik.

Penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka melalui peningkatan motivasi. Dengan menguasai teknologi, guru dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pengajaran yang meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Motivasi yang meningkat ini berkontribusi pada minat yang lebih tinggi dalam mengajar dan kinerja yang lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan efektif bagi siswa. Integrasi yang baik antara penguasaan teknologi, motivasi, dan kinerja ini sangat penting untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.

#### **5.1.6 Pengaruh Simultan Supervisi Kepala Sekolah dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang aktif dalam melakukan supervisi dapat memberikan bimbingan yang jelas dan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Hal ini membantu guru dalam memperbaiki metode pengajaran mereka dan mengatasi berbagai tantangan dalam proses belajar mengajar. Melalui supervisi yang rutin, kepala sekolah dapat memantau kinerja guru dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan. Pemantauan ini dapat meningkatkan akuntabilitas dan mendorong guru untuk mencapai standar profesional yang lebih tinggi. Supervisi yang baik juga mencakup dukungan profesional, seperti pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru.

Guru yang menguasai teknologi dapat menggunakan alat dan aplikasi pendidikan untuk membuat proses pembelajaran lebih efisien dan menarik. Ini

termasuk penggunaan *platform e-learning*, aplikasi pembelajaran interaktif, dan perangkat lunak pengelolaan kelas. Teknologi memberikan akses ke berbagai sumber belajar yang dapat digunakan oleh guru untuk memperkaya materi pembelajaran dan memberikan contoh nyata yang relevan kepada siswa. Dengan teknologi, guru dapat menggunakan alat evaluasi digital untuk memonitor perkembangan belajar siswa secara *real-time* dan menyesuaikan strategi pengajaran sesuai kebutuhan. Ketika supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi dikombinasikan, pengaruh terhadap kinerja guru menjadi lebih signifikan. Supervisi dapat mendorong guru untuk mengikuti pelatihan teknologi dan mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran digital. Ini meningkatkan kolaborasi antara guru dan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan inovatif. Penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk mengumpulkan dan menganalisis data belajar siswa secara lebih efektif. Kepala sekolah dapat menggunakan data ini dalam supervisi untuk memberikan umpan balik yang lebih terarah dan spesifik sehingga guru dapat menyesuaikan strategi pengajaran mereka berdasarkan informasi yang akurat.

#### **5.1.7 Pengaruh Simultan Supervisi Kepala Sekolah, Penguasaan Teknologi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.**

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa ada pengaruh simultan supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Supervisi kepala sekolah yang efektif dapat memberikan bimbingan dan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Kepala sekolah yang aktif melakukan supervisi dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam metode pengajaran mereka, serta memberikan saran untuk peningkatan. Supervisi yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang suportif yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Di era digital, kemampuan guru dalam menguasai teknologi sangat berpengaruh terhadap efektivitas pengajaran. Guru yang mahir menggunakan teknologi dapat menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Teknologi juga memfasilitasi guru dalam mengakses sumber belajar yang beragam dan *up-to-date* serta memungkinkan mereka untuk mengelola kelas dan administrasi secara lebih efisien. Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong guru untuk berprestasi dan berinovasi dalam mengajar. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dedikasi yang lebih besar, berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan pendidikan, dan lebih kreatif dalam mengembangkan strategi pengajaran. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Supervisi kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru, karena guru merasa didukung dan dihargai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru lebih mungkin untuk mengembangkan kompetensi teknologi mereka

guna meningkatkan kualitas pengajaran. Penguasaan teknologi yang baik dapat mempermudah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah karena teknologi dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara lebih efisien. Guru yang menguasai teknologi juga dapat lebih mudah menerima dan mengimplementasikan umpan balik dari supervisi. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk mencari dan memanfaatkan teknologi baru dalam pengajaran mereka serta merespons supervisi kepala sekolah dengan lebih positif dan proaktif. Secara keseluruhan, kombinasi yang optimal dari supervisi kepala sekolah yang baik, penguasaan teknologi yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

## **BAB VI PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dirumuskan simpulan-simpulan penelitian sebagai berikut

1. Deskripsi variabel penelitian diperoleh gambaran bahwa kinerja guru dengan 7 dimensi yang dibentuk ke dalam 25 indikator didapatkan bahwa semua dimensi dengan mean/rataan di atas 3, sehingga semua kinerja guru dalam kondisi baik dengan nilai rata-ran tertinggi pada pembukaan pembelajaran dengan rata-ran 3.54, dan terendah penggunaan media pembelajaran sebesar 3.1. Variabel penelitian yang mempengaruhi, pertama adalah supervisi kepala sekolah yang ditunjukkan dari hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa 3 dimensi yang membentuk variabel ini dua rata-rannya di atas 3 dan 1 dimensi berada di bawah 3, yaitu dimensi tidak lanjut hasil supervisi dengan rata-ran 2.94 sehingga perlu dilakukan penjelasan dan tindak lanjut apa saja yang harus dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Variabel yang mempengaruhi kedua adalah penguasaan teknologi bahwa ada dua dimensi dengan analisis deskripsi bahwa keduanya dalam kondisi baik karena rata-ran yang didapatkan berada di atas 3.0, dengan dimensi teknologi informasi yang masih lebih rendah dari teknologi komunikasi yang dapat dijelaskan perlu peningkatan terhadap kemampuan penguasaan teknologi informasi ini. Variabel yang ketiga adalah motivasi kerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan bahwa dari tujuh dimensi yang ada dengan rata-ran baik. Dari ketujuh dimensi motivasi kerja guru yang diperoleh untuk guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti yang paling tinggi rata-rannya adalah tanggung jawab dengan rata-ran 3.8 yang terendah adalah kemandirian guru dalam bekerja dengan rata-ran 2.87. Dapat di deskripsikan bahwa guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti memiliki rasa tanggung jawab dalam pembelajaran sangat tinggi, walau dalam proses bekerja mereka selalu berkolaborasi dalam mengerjakan semua tugas yang ada.
2. Bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, dengan memberikan dukungan pada pengembangan profesional, umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kepala sekolah dapat membantu guru mencapai potensi/kinerja maksimal yang mereka miliki. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan produktif.

3. Bahwa variabel penguasaan teknologi oleh guru berpengaruh secara langsung yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu pada guru SMP di Kabupaten Tabanan, yaitu dengan memanfaatkan teknologi, guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, mengelola kelas dengan lebih baik, meningkatkan interaksi dan keterlibatan siswa, terus mengembangkan profesionalisme mereka, memantau dan mengevaluasi kinerja dengan lebih baik, dan beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh. Pada akhirnya, penguasaan teknologi membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis, menarik, dan efektif yang mendukung pencapaian hasil belajar yang lebih baik bagi siswa.
4. Bahwa variabel ketiga yaitu motivasi kerja guru, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, baik secara individu dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, bisnis, dan organisasi lainnya. Individu yang termotivasi memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih lama yang dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi membantu individu tetap fokus pada tugas mereka, mengurangi gangguan, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi meningkatkan ketekunan individu yang berarti mereka lebih mungkin untuk berusaha keras dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Ini berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik dan lebih berkualitas. Individu yang termotivasi cenderung lebih memperhatikan detail dan bekerja dengan lebih teliti yang meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.
5. Bahwa untuk variabel supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja, yaitu ada variabel motivasi kerja sebagai variabel antara. Dengan memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan peluang pengembangan profesional, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Integrasi yang baik antara supervisi, motivasi, dan kinerja ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif.
6. Bahwa variabel penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, yaitu melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel antara. Dengan menguasai teknologi, guru dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pengajaran yang meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Motivasi yang meningkat ini berkontribusi pada minat yang lebih tinggi dalam mengajar dan kinerja yang lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan efektif bagi siswa. Integrasi yang baik antara penguasaan

- teknologi, motivasi, dan kinerja ini sangat penting untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.
7. Pengujian hipotesis secara simultan antara supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi yang dikombinasikan, mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja guru menjadi lebih signifikan. Supervisi dapat mendorong guru untuk mengikuti pelatihan teknologi dan mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran digital. Ini meningkatkan kolaborasi antara guru dan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan inovatif. Penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk mengumpulkan dan menganalisis data belajar siswa secara lebih efektif. Kepala sekolah dapat menggunakan data ini dalam supervisi untuk memberikan umpan balik yang lebih terarah dan spesifik sehingga guru dapat menyesuaikan strategi pengajaran mereka berdasarkan informasi yang akurat.
  8. Pengujian hipotesis secara simultan antara supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan karena guru merasa mendapatkan dukungan, penghargaan, dan keinginan yang muncul dari dalam dan luar berupa motivasi positif. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru lebih mungkin untuk mengembangkan kompetensi teknologi mereka guna meningkatkan kualitas pengajaran. Penguasaan teknologi yang baik dapat mempermudah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah karena teknologi dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara lebih efisien. Guru yang menguasai teknologi juga dapat lebih mudah menerima dan mengimplementasikan umpan balik dari supervisi. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk mencari dan memanfaatkan teknologi baru dalam pengajaran mereka, serta merespons supervisi kepala sekolah dengan lebih positif dan proaktif. Secara keseluruhan, kombinasi yang optimal dari supervisi kepala sekolah yang baik, penguasaan teknologi yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

## **6.2 Temuan Penelitian**

### **6.2.1 Temuan Teoritis**

Hasil penelitian ini memberikan justifikasi yang memperkuat bangun teori yang telah diuraikan di bab IV dan V yang menjelaskan bahwa hasil analisis, pembahasan, dan interpretasi menyatakan bahwa kinerja guru, dipengaruhi oleh 3 variabel independen yang diteliti pada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan sebagian besar berpengaruh. Sebagian besar hubungan pengaruh variabel yang diteliti mendukung teori yang telah

dikembangkan penelitian terdahulu. Dari seluruh hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu sebanyak tujuh hipotesis yang diajukan telah terbukti didukung oleh data empirik yang didapatkan di lapangan.

(1) teruji hubungan pengaruh antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, temuan penelitian ini adalah sejalan dan mendukung teori dan temuan-temuan penelitian di antaranya oleh: Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam Dharma (2008:10), Das A (2020) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (2) teruji hubungan pengaruh antara variabel penguasaan teknologi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan sebelumnya, di antaranya: A.A.Lumsdaine (1964), yang menyatakan bahwa guru yang menguasai teknologi akan mampu meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran, bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru; (3) teruji hubungan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dan temuan penelitian yang dilakukan oleh: Mc. Donald (Sardiman 2007:73), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dengan tujuh dimensi yang dimiliki berpengaruh secara langsung dengan kinerja guru.

Temuan penelitian ini pada intinya menemukan bahwa variabel-variabel eksogen tersebut memiliki kontribusi yang kuat (signifikan) terhadap variabel endogen sebagaimana yang telah dikemukakan pada ketiga variabel penelitian tersebut di atas. Oleh karena temuan penelitian ini sejalan dan relevan dengan temuan-temuan peneliti terdahulu dan berarti pula bahwa temuan penelitian ini didukung data empirik di lapangan maka teori-teori dan temuan-temuan penelitian terdahulu maupun temuan peneliti ini semakin kuat keberadaannya dan dapat di generalisasi pada lingkup yang lebih luas sesuai dengan karakteristik subjek ataupun lokasi penelitian.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pendidikan, sumber daya manusia, majanemen, khususnya pada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti dengan konsep pendidikan Hindu yang sudah ada dan dijalankan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian sehubungan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, terutama terkait dengan kinerja guru, dan variabel-variabel penelitian yang berpengaruh, metodologi penelitian yang digunakan dan relevansi antara teori dengan kondisi empirik saat pelaksanaan penelitian di lapangan.

### **6.2.2 Temuan Praktis.**

Hasil penelitian ini memberikan temuan praktis terhadap upaya peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan perhatian pada tiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut, yaitu supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru.

Pada variabel supervisi kepala sekolah secara keseluruhan perencanaan supervisi, pelaksanaan, dan evaluasi telah baik, tetapi dalam hal pengetahuan supervisi tiga tahunan dan satu tahun, perencanaan supervisi klinis kepada masing-masing guru 5 kali dalam setahun dan kepala sekolah mempublikasi jadwal supervisi masih perlu ditingkatkan, menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melakukan supervisi, melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan supervisi pembelajaran, melakukan supervisi demonstrasi guru dalam mengajar di hadapan guru-guru lain dan melaksanakan supervisi kepada guru kelas pada menjelang ulangan semester masih perlu ditingkatkan. Dari buku supervisi dan panduan kinerja guru dijelaskan bahwa intensitas supervisi dilakukan minimal 2 kali dalam semester.

Pada variabel penguasaan teknologi merupakan variabel baru yang menjadi pengaruh dalam kinerja guru pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan. Penguasaan teknologi di masa Kurikulum Merdeka menjadi hal penting sehingga ini merupakan hal yang terbaru.

Pada variabel motivasi kerja guru ada beberapa indikator yang masuk dalam dimensi yang perlu dilakukan peningkatan, di antaranya (a) secara keseluruhan kerja keras telah baik, tetapi dalam hal melakukan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah, berupaya melakukan les untuk menghadapi ujian masih perlu ditingkatkan, (b) secara keseluruhan tanggung jawab telah baik, tetapi dalam hal mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan masih perlu ditingkatkan, (c) secara keseluruhan dorongan sukses telah baik, tetapi dalam hal memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh dinas sesuai dengan budayanya serta keinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi masih perlu ditingkatkan. (d) secara keseluruhan umpan balik telah baik, tetapi dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi yang dikerjakan serta mendorong untuk bekerja dan berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi dengan biaya pribadi masih perlu ditingkatkan, (e) secara keseluruhan peningkatan ketrampilan telah baik, tetapi dalam hal berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas tanpa menggantungkan diri pada orang lain, bekerja tanpa bantuan orang lain, dan tidak merepotkan orang lain dalam bekerja masih perlu ditingkatkan, (f) secara keseluruhan mandiri dalam bekerja telah baik, tetapi dalam hal bersedia di tempatkan di tempat lain dengan alasan yang kuat masih perlu ditingkatkan, (g) secara keseluruhan suka pada tantangan telah baik, tetapi dalam hal membuat tantangan untuk maju dan bersedia di tugaskan di tempat lain walaupun dengan alasan yang kuat masih perlu ditingkatkan.

### **6.3 Saran- Saran**

Berdasarkan simpulan-simpulan dan temuan-temuan penelitian yang telah disajikan di atas, dapat diajukan saran – saran dari hasil penelitian sebagai berikut..

1. Disarankan kepada pihak dinas yang menangani guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti khususnya di Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan, agar selalu memberikan koordinasi terkait

dengan pengawasan/supervisi terhadap guru Agama Hindu pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan.

2. Disarankan kepada pihak sekolah, khususnya pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan, agar melakukan supervisi secara rutin dari perencanaan, kemudian pelaksanaan sampai dengan munculnya evaluasi dan tindak lanjut yang harus dilakukan dalam peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti maupun kinerja sekolah.
3. Disarankan kepada kepala sekolah, dan guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti karena semua variabel eksogen berpengaruh positif terhadap variabel endogen, maka sebaiknya kedua variabel eksogen (supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi) perlu dipertahankan keberadaannya dan jika memungkinkan ditingkatkan.
4. Disarankan kepada para guru, khususnya guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti agar selalu memotivasi semangat untuk dapat selalu meningkatkan kinerja baik di internal sekolah, maupun di luar sekolah dengan instansi terkait dengan mengikuti berbagai program pelatihan peningkatan motivasi dan kemampuan teknologi di masa digitalisasi saat ini.
5. Kepada para peneliti di bidang pendidikan, khususnya yang terkait dengan metode penelitian kuantitatif, bahwa harus selalu memperhatikan bagian-bagian yang membentuk variabel dalam penelitian yang dilakukan.
6. Kepada pimpinan sekolah dan pemangku kebijakan dalam Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti untuk dapat meningkatkan kinerja guru, hendaknya pihak manajemen tetap memperhatikan dan meningkatkan supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja. Perhatian lebih banyak hendaknya diberikan pada motivasi kerja karena motivasi kerja merupakan mediasi pengaruh supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan pada masa ini bukan hanya mementingkan hasil akhir, tetapi bagaimana proses untuk menghasilkan manusia yang cerdas, trampil, berbudi pekerti yang luhur dan mencirikan manusia pancasila. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional maka ada peranan guru yang sangat penting dan memiliki tanggung jawab sebagai pelaksana dalam sistem pendidikan di sekolah. Sekolah sebagai institusi yang kompleks tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, tetapi semua melalui suatu proses yang saling berhubungan semua pihak dalam peningkatan. Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu, mengubah agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas.

Ma'arif (2011:31) menjelaskan bahwa semua agenda yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang sesungguhnya adalah berawal dari keinginan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pemerintah sadar, guru memiliki peranan sentral dan tanggung jawab sebagai pelaksana sistem pendidikan. Sekolah sebagai institusi yang kompleks tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, tetapi melalui proses peningkatan tertentu. Sebab, dengan meningkatkan profesionalisme, secara otomatis setiap guru akan sadar apa yang seharusnya menjadi tugas dan fungsinya.

Keberadaan guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mencerdaskan anak bangsa maka untuk menjadi guru seseorang harus memenuhi

persyaratan profesional tertentu. Pada Pasal 1 ayat (1) (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen, 2005), dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan dasar dan menengah.

Dengan adanya tuntutan agar proses pembelajaran mampu menghasilkan lulusan yang bermutu maka proses pembelajaran harus dipilih, dikembangkan, dan diterapkan secara fleksibel, variatif dengan memenuhi standar pendidikan secara nasional dan berkesinambungan. Sesuai dengan substansi Permendikbud (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan) Nomor: 20, 21, 22, dan 23 Tahun 2016, yang mengatur delapan Standar Nasional Pendidikan yang mesti dicapai.

Tugas pokok dari seorang pendidik adalah bagaimana mengadakan perubahan terhadap perilaku peserta didik secara psikis dari belum mengenal menjadi mengenal, dari belum mengetahui menjadi mengetahui, dari belum pernah memahami menjadi memahami, dari belum kompeten menjadi kompeten, dan yang paling berat adalah bagaimana mengubah individu yang belum pernah mengenal sesuatu untuk dijadikan individu yang kompeten. Dalam melaksanakan proses pendidikan perlu didukung dengan komitmen yang tinggi di kalangan peserta didik, kalangan tenaga pendidik, serta dukungan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan kelangsungan proses pendidikan.

Demikian penting dan kompleksnya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru, menyebabkan pentingnya menjaga kinerja guru untuk tetap optimal. Hal ini bertujuan agar tujuan pendidikan tersebut berhasil dicapai dan peserta didik

memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukannya dalam menghadapi hidup yang penuh dengan esensi pemecahan masalah. Kinerja guru adalah faktor penting dalam penentu kualitas atau mutu peserta didik. Oleh karena itu, guru harus mematuhi standar kompetensi yang ditetapkan, agar tujuan pembelajaran dapat dicapai. Guru tidak akan dapat mencapai kinerja yang maksimal jika mereka tidak termotivasi dengan baik dan didukung oleh organisasi di sekolah. Sekolah sebagai wadah dan sarana pendidikan yang paling penting harus memberikan kenyamanan bagi guru untuk berorganisasi sehingga Guru dapat melakukan tugasnya dengan nyaman. Namun, sering kali organisasi menjadialah satu penghambat guru untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini dikarenakan berbagai masalah yang sering muncul berkaitan dengan hubungan antara sesama guru yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kinerja guru semakin penting sebab kinerja guru akan memberikan pengetahuan kepada murid atau siswa Merita & Yadnyawati, (2022)

Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan dengan kKrikulum Merdeka yang ada saat ini maka diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih meningkat dan berkualitas. Sebenarnya pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas tidak bergantung pada satu komponen saja, misalnya guru, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa komponen yang saling mendukung. Memberikan penyadaran guru untuk dapat memahami tugas dan perannya tidaklah mudah sehingga dibutuhkan proses yang panjang dan pendidikan keahlian yang dirancang

khusus dengan mengajarkan sejumlah teori dan praktik yang mampu memberikan wawasan dan penanaman sikap terkait tugas pokok dan fungsinya sebagai guru.

Kepmendikbudristek No. 56 Tahun 2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum dalam rangka Pemulihan Pembelajaran (Kurikulum Merdeka) sebagai penyempurna kurikulum sebelumnya yang diimplementasikan berdasarkan SK Kepala Badan Standar dan Assesmen Pendidikan Kurikulum Kemendikbudristek bahwasannya Kurikulum Merdeka Belajar tetap berjalan sesuai rencana. “Mulai tahun pelajaran 2022/2023, Kurikulum Merdeka Belajar menjadi salah satu pilihan yang dipilih oleh satuan pendidikan”. Kurikulum Merdeka Belajar adalah kebijakan yang disiapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Ristek yang bertujuan untuk mempromosikan kurikulum yang ada. Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Kurikulum Merdeka dengan berbagai jenis pembelajaran internal, di mana konten pembelajarannya optimal, memberikan waktu yang cukup bagi siswa untuk membiasakan diri dengan konsep dan memperkuat kompetensinya. Nugraha (2022) berpendapat bahwa kurikulum ini dapat memaksimalkan pembelajaran dengan memberikan waktu yang cukup kepada siswa untuk mengeksplorasi konsep dan mengkonsolidasikan pengetahuannya. Menurut Wijiatun dan Indrajit (2022) Merdeka Belajar merupakan .... dimana siswa dapat membentuk karakter individu yang: 1) berani, 2) mandiri, 3) pandai 4) bergaul, 5) beradab, 6) santun, 7) cakap, 8) bukan hanya mengandalkan sistem ranking. Menurut Anggraini (2022) Kurikulum Merdeka Belajar adalah kurikulum yang di dalamnya terdapat banyak pembelajaran intrakurikuler yang isinya lebih diperkuat, memberi siswa waktu yang cukup untuk

memahami konsep pembelajaran dan mengembangkan kompetensinya sendiri. Syukri (dalam Saleh : 2020) menegaskan bahwa merdeka belajar adalah program yang menumbuhkan suasana belajar yang bahagia dan suasana yang menyenangkan, sedangkan menurut Iwinsah dalam Ansumanti (2022) menyatakan bahwa Merdeka Belajar adalah kebijakan yang mengedepankan kebebasan untuk berpikir. Kebebasan berpikir ini sangat penting, terutama harus dimiliki oleh guru. Tentu saja, jika belum dimengerti, dipahami, dan disadari oleh guru, maka tidak akan bisa diterapkan pada peserta didik.

Kurikulum Merdeka Belajar menuntut adanya kinerja guru yang baik/tinggi, sesuai dengan beberapa indikator dan kajian terkait dengan kinerja guru. Dari hasil Laporan Kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tabanan Tahun 2022 yang memperlihatkan bahwa prosentase guru Pendidikan Agama yang dinilai kinerjanya (berdasarkan penilaian yang dilakukan guru pengawas beserta kepala sekolah dengan beberapa kriteria kinerja guru) sebagai dasar penetapan tunjangan dengan prosentase (49,28%), Prosentase guru Pendidikan Agama yang memperoleh peningkatan kompetensi sebesar (60%), dan prosentase guru yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi minimum sebesar (80%).

Laporan di atas diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Drs. I Wayan Sudania, M.Si. dan Bapak Drs. I Wayan Sukanta, sebagai pengawas guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP, dan SMA, SMK negeri dan swasta di kabupaten Tabanan, yang menyatakan bahwa :

Guru pendidikan Agama di Tabanan cara penilaian kinerjanya berdasarkan beberapa kriteria, di antaranya 1) sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan dari perencanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan; 2) tingkat siklus perencanaan yang telah dilakukan; 3) sejauh mana suatu

kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia; 4) sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya, dan dari keempat indikator kajian itu masih belum optimal sehingga perlu dilakukan kajian terkait dengan kinerja guru yang menyangkut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru agama. Saat ini kemampuan dan penguasaan teknologi informasi menjadi tambahan faktor yang mempengaruhi kinerja karena banyak pelaporan yang harus dilakukan dalam pemenuhan setiap kegiatan pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. (Wawancara tanggal 18 Juli 2023).

Hasil wawancara dan observasi di atas juga diperkuat dengan hasil wawancara dan observasi dengan Kasi Pendidikan untuk guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, ibu Agung Mustiasih, seizin Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan, dapat dijelaskan bahwa :

Apa yang disampaikan oleh pengawas guru Agama Hindu pada tingkat SMP dan SMA, memang benar adanya, masih ada kinerja guru Pendidikan Agama Hindu yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga perlu adanya penelitian ataupun kajian terkait dengan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu serta apa saja yang saat ini menjadi pengaruh dari kinerja tersebut (Wawancara tanggal 25 Juli 2023).

Dari kedua hasil wawancara di atas serta laporan kinerja guru Pendidikan Agama di Kabupaten Tabanan tahun 2022, diperoleh bahwa perlu adanya penelitian dan kajian terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, serta faktor atau variabel apa saja yang dapat memengaruhi terbentuknya kinerja. Ada beberapa teori, hasil kajian, serta hasil penelitian berupa jurnal sebagai sumber acuan dalam pengertian kinerja guru Pendidikan Agama Hindu serta variabel yang terkait.

Menurut Winaja (2016) dalam artikel jurnal: “Di antara Pendidikan Persekolahan dan Landasan Pendidikan Hindu”, menjelaskan dalam Kajian

Pendidikan Agama Hindu bahwa seorang guru harus dapat menunjukkan sifat *kedewataan* yang terdapat dalam Bhagawad Gita XVI: 1--3. Ada beberapa sifat kedewataan yang harus dapat dijalankan di antaranya 1) *abhayam* (berani, tak gentar karena benar); 2) *sattwasamsuddhir* (berhati murni); 3) *jnana yoga* (bakti dalam pengetahuan); 4) *vyavasthitih* (mantap dalam ilmu); 5) *dama* (mengendalikan indria-indria); 6) *yadnya* (mau berkorban suci tulus ikhlas); 7) *svadhyaya* (gemar mempelajari kitab suci); 8) *tapah* (meditasi, pengekangan nafsu); 9) *arjawam* (kejujuran); 10) *ahimsa* (tidak menyakiti, tanpa kekerasan); 11) *satyam* (menjunjung kebenaran, jujur); 12) *akrodhah* (tidak pemaarah); 13) *tagya* (tanpa egoism, tanpa keterikatan); 14) *santih* (tenang cinta damai); 15) *daya bhutesu* (menyayangi semua makhluk); 16) *aloluptwam* (tidak bingung oleh keinginan); 17) *mardawam* (lemah lembut); 18) *hrih* (sopan); 19) *acapalam* (berkeseimbangan hati); 20) *tejah* (cekatan, giat, kuat); 21) *ksama* (pemaaf); 22) *dhrtih* (tabah teguh iman / bhakti); 23) *saucam* (suci, berbudi luhur); 24) *adrarah* (tidak bersifat dengki, iri hati, dan tidak pendendam); 25) *nitimatita* (tidak angkuh/sombong).

Teori kinerja menurut Amstrong dan Baron (2000) secara lengkap menjelaskan bahwa empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu 1) faktor personal, meliputi ketrampilan individual, kompetensi, motivasi, dan komitmen, 2) faktor kepemimpinan, yaitu kualitas dari pemberian motivasi, bimbingan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan, 3) faktor sistem pekerjaan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan 4) faktor situasional, meliputi perubahan dan penekanan dari faktor internal dan eksternal.

Syarwani, dkk. (2018) menjelaskan *teacher performance is related to teaching or learning tasks, then the teacher's teaching performance is the result achieved by the teacher in providing various knowledge and technology that are useful for students according to their thinking development*. Kinerja guru berkaitan dengan tugas mengajar atau belajar, maka kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai guru dalam memberikan berbagai pengetahuan dan teknologi yang berguna bagi siswa sesuai dengan perkembangan berpikirnya.

Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru, di antaranya (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. (2) Setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk kelancaran proses pembelajaran karena akan membuat pembelajaran menjadi lebih terarah., (3) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik Penguasaan materi tentunya akan membuat guru lebih lancar dalam memberikan suatu pengetahuan terhadap murid karena itu merupakan modal yang sangat penting bagi setiap guru. (4) Penguasaan metode dan strategi mengajar. (5) Metode dan strategi mengajar harus benar-benar dikuasi oleh setiap guru karena guru yang harus merancang suatu proses pembelajaran. (6) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik.

Dari teori yang ada dan beberapa jurnal dapat dijelaskan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, termasuk guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, yang mana semua faktor tersebut dikelompokkan menjadi 2 faktor, yaitu (1) faktor internal dan (2) faktor eksternal. Kedua faktor ini saling

mendukung dalam terbentuknya kinerja guru. Dari hasil penelitian dan kajian yang terdahulu, ada 3 variabel yang diperkirakan berpengaruh, yaitu supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja yang memberikan peran dalam pembentukan kinerja guru.

Penelitian tentang kinerja guru dari Cahyo Harry Sancoko (2022) dalam artikel jurnalnya menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi/semangat dan disiplin, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, serta fasilitas pendukung sekolah.

Kemudian Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.

Sementara itu, menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja adalah: (1) Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka seseorang akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. (2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. (3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. (4) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun. (5) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. (5) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan. (6) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. (7)

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. (8) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. (9) Loyalitas merupakan kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela di mana tempatnya bekerja. (10) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. (11) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Gunawan, dkk. (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri, yaitu mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi, semua perangkatnya.

Berdasarkan teori dari Amstrong dan Baron (2000), beberapa penelitian yang termuat dalam jurnal terdahulu diperoleh bahwa ada dua faktor yang menjadi pengaruh dari kinerja guru, yaitu faktor internal (intrinsik) dan faktor eksternal

(ekstrinsik). Dari kedua faktor tersebut diperoleh tiga variabel yang diduga memengaruhi kinerja guru, yaitu faktor dari dalam yang meliputi motivasi kerja guru, kemampuan dalam penguasaan informasi teknologi, dan faktor luar, yaitu supervisi kepala sekolah.

Dari teori yang disampaikan dalam Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119) bahwa variabel kinerja guru ini diterjemahkan dalam tujuh indikator, yaitu 1) persiapan membuka pembelajaran; 2) penguasaan materi; 3) pengelolaan kelas; 4) penggunaan media pembelajaran; 5) penilaian hasil belajar; 6) tingkah laku dalam pembelajaran; 7) menutup pembelajaran.

Selanjutnya ketiga variabel yang dianggap berpengaruh tersebut akan dilakukan penguatan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang meliputi: 1) supervisi kepala sekolah, 2) penguasaan teknologi, dan 3) motivasi kerja guru.

Supervisi kepala sekolah dipilih sebagai pengaruh, pertama karena sesuai dengan buku modul pelatihan Penguatan Kepala Sekolah dalam Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru (MPPKS-PKG) (2019) bahwa penilai kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah karena selain memberikan penilaian juga memberikan dukungan, semangat, memberikan penghargaan kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, serta memberikan inovasi-inovasi dalam pengembangannya. Variabel kedua, yaitu penguasaan teknologi bagi guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti menjadi pengaruh yang kedua karena merupakan bagian dari pada pengembangan profesional guru dalam pencapaian kinerja. Variabel ketiga, yaitu motivasi kerja guru menjadi pengaruh kinerja karena

dengan penumbuhan motivasi guru akan menumbuhkan atau meningkatkan kinerja dari guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti yang akan diteliti. Adapun teori dan penelitian terdahulu yang mendukung variabel-variabel tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

Teori yang mendukung supervisi kepala sekolah dari Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam Dharma (2008:10) bahwa supervisi akademik yang dilakukan atau layanan oleh kepala sekolah sebagai manajer organisasi dan supervisor secara langsung memengaruhi dan mengembangkan peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran, membantu guru mengembangkan kemampuan mendesain secara *official* sehingga dapat dilihat waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan, dan untuk membantu guru agar semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Adapun indikator supervisi kepala sekolah sebagai faktor pengaruh dari kinerja guru terdiri atas tiga indikator utama yang dikembangkan, yaitu (1) pembimbingan perencanaan terhadap perangkat pembelajaran, (2) pembimbingan terhadap metode dan pelaksanaan pembelajaran, dan (3) pembimbingan terhadap evaluasi atau media pembelajaran.

SW Khoeriyah (2015), Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMP It Yaspida Sukabumi, bahwa supervisi kepala sekolah (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Susilo dan Slamet Sutoyo (2019), pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Pulau Rimau. Adi Wahyudi, Partono Thomas, Rediana Setiyani (2012), dalam Pengaruh Disiplin

Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65.4%, pengaruh parsial 17.56% , motivasi kerja sebesar 27.77%, dan supervisi kepala sekolah sebesar 15.21%, terhadap kinerja guru.

Dari teori yang diperoleh serta beberapa hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki kecenderungan pengaruh terhadap kinerja guru yang sejalan dengan teori Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam Dharma (2008:10), dengan tiga indikator, yaitu 1) perencanaan supervisi; 2) pelaksanaan supervisi; dan 3) tindak lanjut supervisi yang dikembangkan dalam penelitian pengaruh kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

Variabel penguasaan teknologi guru didukung dengan teori Hackbarth (1996) bahwa teknologi pendidikan adalah konsep multidimensional yang meliputi: 1) suatu proses sistematis yang melibatkan penerapan pengetahuan dalam upaya mencari solusi yang dapat diterapkan untuk masalah-masalah dalam belajar dan pembelajaran, 2) produk seperti teks, program televisi, *software* komputer, 3) suatu profesi yang terdiri dari berbagai kategori pekerjaan, dan 4) merupakan bagian spesifik dari pendidikan (Purwanto, dkk., 2005). Setiap teknologi dibangun atas dasar suatu teori tertentu. Demikian pula teknologi pembelajaran, dibangun atas dasar prinsip-prinsip yang ditarik dari teori teknologi informasi. Menurut A.A.Lumsdaine (1964) teknologi pendidikan merupakan aplikasi dari ilmu dan sains dasar, yaitu 1) ilmu fisika, rekayasa mekanik, optik, elektro, dan elektronik,

3) teknologi informasi dan *telekomunikasi*, 4) ilmu perilaku, 5) ilmu komunikasi, dan 6) ilmu ekonomi (Miarso, 2004). Sementara itu menurut Seels & Richey (1994) menyatakan bahwa akar intelektual teknologi pembelajaran, yaitu psikologi, rekayasa (*engineering*), komunikasi, ilmu komputer, bisnis dan pendidikan (Miarso, 2004). Yani dalam Sytak Ida (2021) mengenai pengaruh penguasaan teknologi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan produktivitas sebagai variabel intervening pada sekolah xxx, didapat kesimpulan bahwa penguasaan teknologi, disiplin dan produktivitas memberikan kontribusi terhadap kinerja guru di sekolah xxx. Hasil ini menjelaskan bahwa guru yang dapat menguasai dan menggunakan teknologi dengan baik maka akan memiliki produktifitas dan kinerja yang baik pula. Towers (2000) menyatakan bahwa penguasaan teknologi merupakan seperangkat ketrampilan dan pemahaman yang dibutuhkan oleh individu sehingga memungkinkan penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Guru dapat lebih mudah dalam menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik memerlukan ketrampilan dan pemahaman tentang teknologi informasi. Dalam era informasi dewasa ini, TIK telah menjadi faktor dan sekaligus indikator penentu kemajuan peradaban suatu bangsa. Hampir tidak ada dimensi peradaban kehidupan manusia dewasa ini yang tidak ditopang oleh TIK. Bahkan, daya saing suatu bangsa ditentukan oleh seberapa besar kemampuan dalam menguasai dan memanfaatkan TIK untuk berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh *World Economic Forum* secara reguler tiap tahun mengukur “*Networked Readiness Index*” dilihat dari tiga aspek, yaitu: 1) lingkungan TIK yang tersedia baik dalam

lingkup negara atau komunitas; 2) kesiapan pelaku utama TIK baik secara individu, bisnis ataupun pemerintahan; dan 3) penggunaan TIK dikalangan stakeholder. Daftar negara yang memiliki rangking tinggi menunjukkan tingkat daya saing dan kemajuan peradabannya semakin tinggi dibanding dengan negara yang memiliki rangking rendah. Pada tahun 2009--2010, negara yang memiliki urutan lima tertinggi berturut-turut adalah Swedia, Singapura, Denmark, Swiss dan Amerika Serikat. Sementara itu, Indonesia berdasarkan data bulan Maret 2010 menduduki ranking ke-67, jauh di bawah Vietnam urutan ke-54 dan Malaysia urutan ke-27 (Renstra e-Pendidikan, 2010--2014).

Perkembangan teknologi pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan perubahan yang terjadi di bidang teknologi dan bidang pendidikan. Teknologi informasi telah mengalami perkembangan yang luar biasa, seperti *portofolio elektronik*, *game* dan simulasi komputer, buku digital (*e-book*), teknologi *nirkabel* (*wireless*) dan *mobile computing* Purwanto, dkk., (2005).

Pangastuti dan Priantinah (2019) menjelaskan bahwa teknologi informasi diharapkan dapat dikuasai masing-masing pendidik karena kemajuan teknologi memberikan kemudahan dalam mendapatkan dan mengelola informasi. Khususnya pada era pendidikan 4.0 teknologi informasi sangat berperan penting dalam proses pendidikan. Pada era pendidikan 4.0 guru ataupun murid dituntut untuk dapat mengintegrasikan teknologi dalam setiap kegiatan pendidikan. Salah satu penerapan teknologi dalam pendidikan saat ini adalah dengan adanya sistem informasi nilai raport yang berbasis pada internet. Berdasarkan ulasan tersebut penelitian ini berupaya menelaah pengaruh kemampuan TIK dan motivasi kerja

guru terhadap kemampuan pengoperasian aplikasi raport Kurikulum 2013. Dari hasil penelitian Erna (2021) yang berjudul Pengaruh Durasi Media Sosial terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri Kediri Tabanan, dihasilkan bahwa pembelajaran pada level SMP dipengaruhi oleh penggunaan media sosial dengan **peramaan** Hasil Belajar Siswa ( $Y = 11,787 + 15,99 X$  (Penggunaan Media Sosial)). Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada siswa tingkat SMP media sosial dalam hal ini teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan.

Dari teori dan beberapa sumber dan kajian yang sudah dijelaskan terkait dengan penguasaan teknologi, sangat perlu dimiliki oleh seorang guru, khususnya guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan sehingga penguasaan teknologi menjadi bagian dari pengaruh kinerja guru, dengan 2 indikator utama yang akan diteliti, yaitu teknologi informasi, dan teknologi komunikasi.

Variabel yang keempat yang akan diteliti adalah motivasi kerja guru, dengan teori pendukung yang dipergunakan adalah teori Mc Donal (dalam Sardiman, 2016), motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan, sedangkan menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama.<sup>1</sup>Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi

kerja menurut *Kenneth dan Yukl* antara lain (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja di bidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja, baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Agustina, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, terkadang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru, bergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2019a). Kelvin (2016) mengemukakan bahwa *teacher job motivation is a general term that explains teacher drives, desires, needs, wishes in order to induce them to act in desirable, academically and productive manner*. Motivasi kerja guru adalah istilah umum yang menjelaskan dorongan, keinginan, kebutuhan, keinginan guru untuk mendorong mereka bertindak dengan cara yang diinginkan, secara akademis dan produktif.

Mugiasih (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru sangat terkait erat dengan motivasi intrinsik. Mengajar merupakan tujuan kejuruan yang selalu dikaitkan dengan keinginan internal untuk mendidik orang lain, menanamkan nilai-nilai dan pengetahuan serta tujuan yang lebih besar, yaitu memajukan bangsa dan negara. Dengan demikian, seseorang yang memiliki perasaan positif dapat termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi intrinsik yang lebih mendominasi merupakan indikator yang baik bagi pelaksanaan pekerjaan guru. Dikemukakan pula bahwa bentuk upaya meningkatkan motivasi kerja guru berdasarkan teknik penetapan tujuan, yaitu antara lain dengan menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, memberikan umpan balik atas hasil penilaian kinerja guru, dan meningkatkan partisipasi guru dalam penetapan keputusan-keputusan penting.

Septiawan, dkk (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Wahyudi dkk (2019) dalam penelitian yang dilakukan pada guru SMK di Magelang, memperoleh hasil bahwa dengan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Guru Agama perlu menerapkan kedisiplinan kerja agar tugas-tugas yang dikerjakan dapat selesai sesuai dengan target. Guru juga perlu meningkatkan semangat kerja agar pekerjaan yang dilakukannya tidak setengah-setengah demi melahirkan generasi sumber daya manusia yang berkualitas.

(Aisyah & Isma (2022) dengan judul artikel jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Sinjai, menyatakan bahwa analisis deskriptif motivasi kerja dan kinerja guru menghasilkan persentase nilai sangat tinggi dengan hasil analisis data penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

(Muntasir & Yusuf (2022) dengan judul artikel Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Samalanga, Kabupaten Bireuen, menyatakan bahwa 1) Budaya organisasi yang telah dijalankan di sekolah SMA Negeri Kecamatan Samalanga, Kabupaten Bireuen, menurut persepsi guru sudah berjalan baik dalam

mendukung kinerja guru. Penilaian guru atas budaya sekolah mencapai 87,87% telah disesuaikan dengan harapan guru. Sementara itu, tingkat kompetensi guru yang profesional, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008, sudah baik mencapai 85,83% dari kondisi yang ideal. Motif guru untuk berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan dalam mendukung program sekolah yakni peningkatan mutu menunjukkan hal yang baik, mencapai 85,13% dari yang diharapkan. Selanjutnya, tingkat kinerja guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan KBM ataupun melakukan evaluasi hasil belajar sudah mencapai kategori sangat baik, yakni 85,83 % dari target tugas yang ideal. 2) Hasil penelitian verifikatif didasarkan analisis kausalitas antar variabel membuktikan bahwa a) terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru, mencapai 25,06 %, b) pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 50,52 %. c) pengaruh motivasi guru untuk berprestasi dan berafiliasi terhadap kinerja guru sebesar 18,09 %, dan d) secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi guru, terhadap kinerja guru diperoleh dari nilai determinasi antarvariabel ini, yakni sebesar 62,6 %

Ravensky dkk., (2023) dengan judul artikel jurnal Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun, Kalimantan Tengah, menyatakan bahwa 1) disiplin kerja memiliki efek pada kinerja guru sekolah asrama Islam Dar al-Raudhah, 2) Motivasi memiliki efek pada kinerja Dar al-Raudhah, guru sekolah asrama Islam, 3) lingkungan kerja memiliki lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hasil penelitian secara simultan

menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah.

(Garaika & Margahana, 2020) dengan judul artikel jurnal Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Guna Meningkatkan Standar Mutu Siswa Pada SMK Mardiwacana Oku Timur, menyatakan bahwa (1) konstanta sebesar 25,672 artinya jika motivasi nilainya adalah nol, maka profitabilitas kepuasan kerja ,naik sebesar 25,672%. (2) koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,546, artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka profitabilitas kepuasan kerja akan mengalami peningkatan 0,546. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara insentif nonmaterial terhadap kepuasan kerja. (3) Dari analisis secara statistik tersebut dapat diketahui bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 56,6% terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 43,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Berdasarkan data dan analisis secara kualitatif dan kuantitatif dalam penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan, yaitu ada pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru guna meningkatkan standar mutu siswa pada SMK Mardiwacana OKU Timur. Kata kunci : Motivasi, kinerja, standar mutu, SMK, OKU Timur.

(Haryadi dkk., 2022) dengan judul artikel jurnal Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di Kabupaten Sumbawa, dengan hasil penelitian bahwa pendidikan, gaji, jenis kelamin, budaya, status sosial, dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer

di Kabupaten Sumbawa, baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh pendidikan, gaji, jenis kelamin, budaya, status sosial, dan tanggung jawab terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Aesti & Aryani, (2023) dengan judul artikel Motivasi Belajar Guru dan Penguasaan Teknologi Informasi Guru Terhadap Pemahaman Implementasi Kurikulum Merdeka Guru Pendidikan Anak Usia Dini, menyatakan bahwa 1) motivasi belajar guru berpengaruh positif terhadap pemahaman implementasi Kurikulum Merdeka Guru; 2) penguasaan teknologi informasi (TI) guru tidak berpengaruh positif terhadap pemahaman implementasi Kurikulum Merdeka Guru; 3) motivasi belajar guru dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama dan simultan terhadap pemahaman implementasi Kurikulum Merdeka Guru; 4) koefisien determinasi pengaruh motivasi belajar guru dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama dan simultan terhadap pemahaman Kurikulum Merdeka Guru sebesar 79.9%.

Rodhiyah & Fauzan, (2022) dengan judul artikel Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Kerja Sekolah, menyatakan bahwa (1) kompetensi pedagogik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, (3) budaya kerja sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, (4) budaya kerja sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, (5) budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah.

Dengan demikian, motivasi kerja guru sejalan dengan teori dari Mc. Donal, yaitu semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru. Indikator yang dimunculkan ada 7, yakni 1) kerja keras, 2) tanggung jawab, 3) dorongan untuk sukses, 4) umpan balik, 5) peningkatan ketrampilan, 6) mandiri dalam bekerja, dan 7) suka pada tantangan.

Dari teori pendukung dan beberapa hasil penelitian serta jurnal pendukung pada setiap variabel yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa pada disertasi ini akan meneliti keempat variabel dengan judul penelitian “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Penguasaan Teknologi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana deskripsi dari variabel supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja, serta kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan?
2. Apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ )

- terhadap kinerja (Y), guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan?
3. Apakah ada pengaruh langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP, di Kabupaten Tabanan?
  4. Apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan?
  5. Apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan?
  6. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) guru melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan?
  7. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP, di Kabupaten Tabanan?
  8. Apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan variabel-variabel yang berpengaruh secara langsung ataupun secara tidak langsung terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan serta variabel yang menjadi temuan terbarukan terkait dengan pengaruh kinerja guru tersebut.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mendeskripsikan variabel supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja, serta kinerja guru Pendidikan Agama Hindu SMP di Kabupaten Tabanan.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara penguasaan teknologi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten

Tabanan.

5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja guru
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh tidak langsung antara penguasaan teknologi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
8. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menginterpretasikan apakah ada pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berdaya guna, baik bagi peneliti maupun orang lain, yang didapatkan melalui melakukan analisis, kajian, interpretasi secara mendalam. Di samping itu, diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis. Terkait dengan penelitian yang telah dilakukan

ini, diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu 1) supervisi kepala sekolah, 2) penguasaan teknologi, dan 3) motivasi menunjang kinerja, dan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.

#### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperluas dan mengembangkan kajian disiplin pada Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, terutama mengenai: supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran di sekolah, sehingga tenaga pendidik dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sesuai dengan tujuan.

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan pengembangan dan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu pada SMP negeri dan swasta di Kabupaten Tabanan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama pengetahuan dalam bidang program Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti dan pembelajaran pada umumnya serta manajemen kependidikan pada khususnya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya yang akan diperoleh hendaknya dapat memberikan informasi kepada pemerhati serta pelaku pendidikan, pada khususnya kepada para Guru bidang studi Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, dalam menjalankan tugasnya sebagai guru untuk selalu melakukan perbaikan di bidang pendidikan melalui peningkatan faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru. Bagi lembaga pendidikan, khususnya Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, hasil penelitian ini nantinya dapat diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut.

1. Sebagai informasi bahwa hasil penelitian yang terdiri atas tiga variabel bebas yang diteliti, yaitu supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru dalam memberikan pembelajaran terhadap kinerja guru pada sekolah SMP di Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan untuk memberikan tindak lanjut dengan hasil penelitian ini.
2. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti/lembaga pendidikan terkait dengan hasil penelitian yang didapatkan nantinya.
3. Dapat dijadikan dokumen terkait dengan hasil yang dicapai oleh lembaga pendidikan untuk memperoleh gambaran pendidikan yang sebenarnya terjadi di sekolah.

## 1.5 Asumsi Penelitian

Arikunto (2001;60) mengemukakan bahwa asumsi penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Asumsi penelitian mengidentifikasi sebagai anggapan dasar tentang suatu hal dalam suatu penelitian yang kemungkinan memiliki pengaruh tetapi tidak diteliti kebenarannya. Dalam suatu penelitian, asumsi penelitian dijadikan pijakan berpikir dan melakukan tindakan dalam melakukan penelitian. Dalam suatu penelitian, asumsi penelitian diperlukan karena dapat memberikan kepastian gerak atau langkah bagi peneliti dalam melaksanakan suatu penelitian, baik yang bersifat substansi maupun dari perspektif metodologinya. Selanjutnya, dikemukakan bahwa peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud: (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti, (2) untuk mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian, dan (3) berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kinerja guru, supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan. Adapun asumsi yang menjadi landasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja mengajar guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas-tugas rutin

sebagai seorang guru adalah melakukan proses perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran yang sebenarnya serta melaksanakan proses pengajaran tersebut. Kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) maupun faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal). Faktor internal paling dominan yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru adalah semangat mengajar dan disiplin kerja guru yang tergabung dalam motivasi kerja itu sendiri, sedangkan faktor eksternal yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi dari guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.

2. Angket/kuesioner yang dijadikan instrument dalam penelitian ini dipandang memenuhi unsur-unsur validitas dan reliabilitas.
3. Guru yang akan dijadikan sampel penelitian ini dipandang bersikap objektif dalam pengisian angket.
4. Data yang diperoleh melalui angket/kuesioner dalam penelitian ini dipandang memenuhi unsur-unsur ilmiah.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian kuantitatif sekiranya perlu dilakukan pembatas dalam ruang lingkup penelitian. Penelitian ini terfokus pada tiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti

tingkat SMP di Kabupaten Tabanan. Adapun variabel yang dianggap berpengaruh yaitu (1) supervisi kepala sekolah, yaitu supervisi dari pihak luar dalam hal ini instansi dan dinas disampaikan juga kepada kepala sekolah, (2) penguasaan teknologi, dan (3) motivasi kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang disusun rapi, dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, penyusunan landasan teori secara baik dan benar dalam sebuah penelitian akan menjadi salah satu hal yang penting, karena landasan teori akan menjadi sebuah fondasi dalam penelitian itu sendiri. Penelitian ini akan menggunakan empat variabel yang akan menjadi bahan penelitian, variabel yang utama, yaitu variabel terikat meliputi: kinerja guru, dan tiga variabel bebas/*independent variable*, yaitu: (1) supervisi kepala sekolah; (2) penguasaan teknologi, dan (3) motivasi kerja.

##### **2.1.1 Kinerja Guru**

Beberapa studi tentang guru (Rahardja, 2004; Inayatullah, 2011, dan Yasnawati 2013) mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan professional guru, komitmen, disiplin, dan motivasi, kinerja guru juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya. Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai, dan mengembangkan bahan pembelajaran, bekerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan

proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.

Kemudian Supardi (2014) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Sementara itu, menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut. (1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan, (2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. (3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Kepribadian yaitu

kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. (4) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerja akan turun. (5) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. (5) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (6) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. (7) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. (8) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. (9) Loyalitas merupakan kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela di mana tempatnya bekerja. (10) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. (11) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar,

pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan, dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Gunawan, dkk. (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri, yaitu mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, semua perangkatnya.

Syarwani, dkk. (2018) menjelaskan *teacher performance is related to teaching or learning tasks, then the teacher's teaching performance is the result achieved by the teacher in providing various knowledge and technology that are useful for students according to their thinking development*. Kinerja guru berkaitan dengan tugas mengajar atau belajar maka kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai guru dalam memberikan berbagai pengetahuan dan teknologi yang berguna bagi siswa sesuai dengan perkembangan berpikirnya.

Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru, di antaranya: (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk kelancaran proses pembelajaran karena akan membuat pembelajaran menjadi lebih terarah. (3) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik penguasaan

materi tentunya akan membuat guru lebih lancar dalam memberikan suatu pengetahuan terhadap murid karena itu merupakan modal yang sangat penting bagi setiap guru. (4) Penguasaan metode dan strategi mengajar. (5) Metode dan strategi mengajar harus benar benar dikuasi oleh setiap guru karena guru yang harus merancang suatu proses pembelajaran. (6) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik.

Menurut Amstrong dan Baron (2000) secara lengkap menjelaskan bahwa empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1) faktor personal, meliputi ketrampilan individual, kompetensi, motivasi, dan komitmen, 2) faktor kepemimpinan, yaitu kualitas dari pemberian motivasi, bimbingan, dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan, 3) faktor sistem pekerjaan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan 4) faktor situasional, meliputi perubahan dan penekanan dari faktor internal dan eksternal.

Penelitian tentang kinerja guru dari Cahyo Harry Sancoko (2022) dalam artikel jurnalnya menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain motivasi/semangat dan disiplin, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dalam kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervise, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, serta fasilitas pendukung sekolah.

Kinerja guru merupakan penampilan, perilaku kerja yang ditandai oleh

keluwesan gerak , ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Smith (2003:292) mengatakan bahwa kinerja merupakan “ *output derive, processes, human or other wis*” Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Bacal (2005;3) mengatakan bahwa kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus yang dilaksanakan kemitraan antara seorang guru dan siswa. Dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam prosen pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Bernadin & Rusel (2010:379) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha seorang guru yang dapat dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang optiman merupakan harapan semua pihak, tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal.

Menurut Smith (2003:292) *performance* atau kinerja adalah .... *Output derive from processes, human or ther wise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel (2010:324) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut *Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a*

*specified time period* (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Sementara itu, Mathis dan Jackson (2010:378) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, dan(5) sikap kooperatif.

Pengertian kinerja menurut Marwansyah (2012) dalam Paramartha (2018) yaitu pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, sedangkan menurut Sudarmayanti (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hal tersebut, seperti termuat di dalam *begawad Gita III-19* dikatakan bahwa:

*Tasmad asakah statatam  
Karyam karma samasaca  
Asakto hy apnoti purusah*

Artinya :

Oleh karena itu, laksanakanlan segala kerja sebagai kewajiban tanpa terkait (pada akibatnya), sebab dengan melaksanakan kegiatan kerja yang bebas dari keterikatan, orang itu sesungguhnya akan mencapai

Pada dasarnya, kinerja guru merupakan semua hasil dari apa yang telah dilakukan oleh guru dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah. Hasil lulusan dari setiap sekolah pada dasarnya merupakan cerminan dari apa yang telah dikerjakan oleh guru di setiap sekolahnya. Maka dari itu, kinerja guru akan sangat mempengaruhi setiap peserta didik yang sedang menjalankan proses pembelajaran yang dilaksanakan sekolah. (Mahfud, 2020) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada peserta didik.

Mulyasa (2005:136) mengemukakan bahwa pengertian kinerja guru merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja". Menurut (Bahri & Sakka, 2021) kinerja pengajar/guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar dan jawaban yang mereka buat untuk memberikan hasil atau tujuan. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu prestasi yang dihasilkan dari kerja guru dalam proses pembelajaran untuk mendapatkan output yang memiliki kualitas untuk bersaing dengan banyak peserta didik lainnya.

### 2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister (2006:45) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor, antara lain: (1) lingkungan fisik pekerjaan dan lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri atas (a) kepemimpinan, (b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, dan manajemen.

Sedikit berbeda dengan pandangan di atas, Timpe dalam Suprpto (2000:14) mengemukakan bahwa kinerja merupakan akumulasi dari tiga faktor yang saling berkaitan, yaitu; 1) keterampilan, 2) upaya, dan 3) sifat-sifat eksternal. *Keterampilan* yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. *Upaya* dapat berupa motivasi yang diperlihatkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. *Kondisi eksternal* dapat berupa fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kinerja seseorang.

Berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu 1)

Rencana Pelaksanaan Program (RPP), 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*) dan 3) Penilaian pembelajaran (Rusman, 2011:75).

Apabila dikaitkan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Berkaitan dengan ini, Mitchell dalam Uno dan Lamatenggo (2012:68) merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor dominan, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan di mana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah di mana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

Menurut Mulyasa (2007:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah:

- dorongan untuk bekerja,

- tanggung jawab terhadap tugas,
- minat terhadap tugas,
- penghargaan terhadap tugas,
- peluang untuk berkembang,
- perhatian dari kepala sekolah,
- hubungan interpersonal dengan sesama guru,
- MGMP dan KKG,
- kelompok diskusi terbimbing, dan
- layanan perpustakaan.

Selanjutnya, pendapat lain juga dikemukakan oleh (Susanto, 2013) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor:

1. imbalan jasa,
2. rasa aman,
3. hubungan antar pribadi,
4. kondisi lingkungan kerja, dan
5. kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Dari uraian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal di antaranya dorongan untuk bekerja, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, dan rasa aman. Kemudian, faktor eksternal di antaranya adalah perhatian dari kepala sekolah,

hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, layanan perpustakaan, imbalan jasa, dan kondisi lingkungan kerja.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja guru berfungsi sebagai evaluasi atas keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dalam kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Niamkholidin, (2020) menyatakan bahwa berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu:

1. Rencana Pelaksanaan Program (RPP),
2. prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*), dan
3. penilaian pembelajaran.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan penilaian kinerja guru merupakan suatu langkah yang akan menunjang hasil dari kerja guru untuk dapat melihat diri dari tiap individu untuk terus mengembangkan diri agar mendapat suatu prestasi yang baik. Penilaian kinerja guru bermanfaat sebagai umpan balik kepada guru yang telah melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar, ukuran, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Menurut Mangkupawira (2001:

224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah:

1. perbaikan kinerja,
2. penyesuaian kompensasi,
3. keputusan penetapan,
4. kebutuhan pelatihan dan pengembangan,
5. perencanaan dan pengembangan karir,
6. efisiensi proses penempatan staf,
7. ketidakakuratan informasi,
8. kesalahan rancangan pekerjaan,
9. kesempatan kerja yang sama,
10. tantangan-tantangan eksternal, dan
11. umpan balik pada SDM.

Penilaian kinerja guru bermanfaat dan akan menjadi tolak ukur guru dalam pengembangan hal yang berkaitan dengan kerja guru tersebut. Dalam hal ini, semua dari tolak ukur tersebut akan ditelaah oleh setiap guru dan dijadikan patokan untuk keputusan terbaik yang akan dikerjakannya.

Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru di antaranya, 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk kelancaran proses pembelajaran karena akan membuat pembelajaran menjadi lebih terarah. 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. Penguasaan materi tentunya akan membuat guru lebih lancar dalam memberikan suatu pengetahuan terhadap murid karena itu

merupakan modal yang sangat penting bagi setiap guru. Penguasaan metode dan strategi mengajar harus benar-benar dikuasai oleh setiap guru karena guru yang harus merancang suatu proses pembelajaran. 3) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik. Pemberian tugas kepada peserta didik harus dilakukan karena tugas akan membuat pengetahuan peserta didik menjadi bertambah. 4) Kemampuan mengelola kelas. Kemampuan dalam mengelola kelas harus bisa dijadikan pembelajaran yang kondusif, ketika pembelajaran kondusif akan bisa membuat proses pembelajaran menjadi lancar. 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Guru harus mampu menilai kemampuan peserta didik untuk melihat kemajuan peserta didik dan mengevaluasi proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan deskripsi teori dan pengertian-pengertian mengenai kinerja guru tersebut di atas maka yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar, melalui 7 indikator yaitu 1) persiapan membuka pembelajaran; 2) penguasaan materi; 3) pengelolaan kelas; 4) penggunaan media pembelajaran; 5) penilaian hasil belajar; 6) tingkah laku dalam pembelajaran; dan 7) menutup pembelajaran.

## **2.1.2 Supervisi Kepala Sekolah**

### **2.1.2.1 Pengertian Supervisi Pendidikan**

Arikunto (2000) menyebutkan bahwa supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau

memiliki dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Supervisi merupakan istilah baru yang menunjuk pada suatu, tetapi lebih manusiawi. Dalam kegiatan supervisi pelaksana bukan mencari kesalahan akan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan agar pekerjaan yang diawasi diketahui kekurangannya, bukan semata-mata kesalahannya, untuk diberitahu bagaimana cara meningkatkannya. Supervisi merupakan aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau supervisor berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diembannya dalam rangka menjaga kualitas produk yang dihasilkan lembaga. Supervisi terjadi di semua level pendidikan, di tingkat pusat, regional (wilayah), sampai dengan unit satuan terkecil. Kalau dikomparasikan dengan proses pendidikan itu sendiri, supervisi terjadi di segmen *input*, *proses*, dan *output*. (Prestasi & Akuntansi, 2014)

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru. Dengan kata lain, supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung; RemajaRosdakarya, 2008),

(Mulyasa, 2013) Menurut Jones dalam Mulyasa, supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang

ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan.

(Arikunto, 2000) Menurut Carter, supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode, serta evaluasi pengajaran.

Banyak pengertian tentang supervisi kepada guru atau biasa disebut dengan supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kompetensi paedagogik dan profesional yang muaranya kepada peningkatan mutu lulusan peserta didik (Glickman:2007). Sementara itu, Daresh (2001) menyebutkan bahwa supervisi akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran. Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah yang ditujukan kepada guru dengan tujuan memberikan bantuan profesional. Selain itu, supervisi akademik juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional ataupun kompetensi paedagogik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru-guru di sekolah.

Mengembangkan kemampuan guru tidak hanya ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen, kemauan, atau motivasi guru. Dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas akademik akan meningkat. Tanggung

jawab pelaksanaan supervisi di sekolah adalah kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kompetensi supervisi. Inti dari kegiatan supervisi adalah membantu guru dan berbeda dengan penilaian kinerja guru, meskipun di dalam supervisi akademik ada penilaian. Dalam supervisi akademik menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sergiovanni, 1987)

SW Khoeriyah (2015) dalam judul penelitian “Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SMP It Yaspida Sukabumi” bahwa supervisi kepala sekolah (X) berpengaruh yang tergolong signifikan terhadap kinerja guru (Y). Susilo dan Slamet Sutoyo (2019) dalam “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri rRyon 4 Kecamatan Pulau Rimau. Adi Wahyudi, Partono Thomas, Rediana Setiyani (2012) dalam “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65.4%, pengaruh parsial 17.56%, motivasi kerja sebesar 27.77%, dan supervisi kepala sekolah sebesar 15.21%, terhadap kinerja guru.

Menurut Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam Dharma (2008:10) bahwa supervisi akademik yang dilakukan atau layanan oleh kepala sekolah sebagai manajer organisasi dan supervisor secara langsung memengaruhi dan mengembangkan peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran, membantu

guru mengembangkan kemampuan mendesain secara *official* sehingga dapat dilihat waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan, dan untuk membantu guru agar semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Adapun indikator supervisi kepala sekolah sebagai faktor pengaruh dari kinerja guru terdiri atas 3 indikator utama yang dikembangkan, yaitu (1) pembimbingan perencanaan terhadap perangkat pembelajaran, (2) pembimbingan terhadap metode dan pelaksanaan pembelajaran, dan (3) pembimbingan terhadap evaluasi atau media pembelajaran.

*Das A (2020), The concept of educational supervision has passed through several developmental stages and has now been conceived in a more democratic outlook. In the present period of Information technology (IT), which has now revolutionized the whole education process, supervision becomes a major instrument to ensure quality and to develop the standard of education. Presently, the scope of educational supervision is widened to comprehend the functions of an educational institution in the role of supervisors, upgrading the institution to facilitators in the process. The purpose of this paper is to study the different theoretical aspects contributing to this modern concept of educational supervision. In this paper, the researcher discusses educational supervision with respect to its objectives, types and functions. This will throw light on the theoretical perspectives of modern educational supervision.* Konsep supervisi pendidikan telah melalui beberapa perkembangan bertahap dan kini telah disusun dalam pandangan yang lebih demokratis. Pada saat ini, pada masa teknologi informasi (TI) yang kini telah merevolusi keseluruhan. Dalam proses pendidikan, supervisi menjadi instrumen

utama untuk menjamin mutu dan terlaksananya pendidikan mengembangkan standar pendidikan. Saat ini ruang lingkup supervisi pendidikan adalah diperluas untuk memahami fungsi lembaga pendidikan dalam peranannya pengawas, meningkatkan lembaga menjadi fasilitator dalam prosesnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari berbagai aspek teoritis yang berkontribusi terhadap konsep modern ini tentang supervisi pendidikan. Dalam tulisan ini, peneliti membahas tentang pendidikan pengawasan berkenaan dengan tujuan, jenis, dan fungsinya. Ini akan memberi pencerahan perspektif teoritis supervisi pendidikan modern.

Glanz, Jeffrey (1996) *Supervision, as a process brings all these facets into a fruitful and harmonious whole, in order to ensure an optimum teaching- learning environment. It becomes a major instrument to ensure quality and to develop the standard of education. Lastly it can be concluded by saying that Educational Supervision is thus, an old concept with new meanings at all phase of its evolution. However development of the educational programmes has always been the ultimate goal of Educational Supervision. The different theoretical aspects of supervision, discussed so far, clearly depicts the basic nature of modern supervision, presently prevailing around the world. Modern educational supervision has a democratic outlook and its -operative and comprehensive nature encompasses the students, teachers, administrators, parents and all other concerned with the machinery of educational institutions, under its roof, making it an integral organ of the body of Education.* Pengawasan, sebagai suatu proses membawa seluruh aspek tersebut menjadi satu kesatuan yang bermanfaat dan harmonis untuk menjamin lingkungan

belajar mengajar yang optimal. Ini menjadi instrumen utama untuk menjamin mutu dan mengembangkan standar pendidikan. Terakhir, dapat disimpulkan dengan mengatakan bahwa supervisi pendidikan merupakan suatu konsep lama yang mempunyai makna-makna baru dalam segala tahapannya evolusi. Namun, pengembangan program pendidikan selalu menjadi yang utama tujuan supervisi pendidikan. Berbagai aspek teoritis pengawasan, dibahas demikian sejauh ini dengan jelas menggambarkan sifat dasar pengawasan modern yang saat ini berlaku di seluruh dunia. Pengawasan pendidikan modern mempunyai pandangan demokratis dan bersifat operatif dan komprehensif mencakup siswa, guru, administrator, orang tua, dan semuanya pihak lain yang berkepentingan dengan mesin lembaga pendidikan yang berada di bawah atapnya dan menjadikannya sebuah organ integral dari tubuh pendidikan.

Para ahli pendidikan memberikan definisi yang beragam tentang supervisi, seperti Boardman, Douglas dan Bent, menyatakan bahwa supervisi pendidikan adalah usaha mendorong, mengkoordinasikan, dan membimbing perkembangan guru, baik secara perseorangan maupun kelompok agar mereka mendapatkan pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga mereka lebih dimungkinkan mendorong dan membimbing perkembangan siswa ke arah partisipasi yang kaya dan intelijen dalam masyarakat.

Kerney, supervisi pendidikan adalah prosedur memberikan pengarahan dan memberikan evaluasi kritis terhadap proses intruksional. Sasaran akhir dari supervisi adalah menyediakan layanan pendidikan yang lebih baik kepada semua siswa. (Toha dkk 2022).

Pada hakekatnya supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas intruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinyu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual ataupun kelompok (Sagala, 2014).

Pandangan ini memberi gambaran bahwa supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntutan ke arah situasi pendidikan yang lebih baik kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di bidang intruksional sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran sehingga guru tersebut dapat membantu memecahkan kesulitan belajar siswa mengacu pada kurikulum yang berlaku.

Supervisi pembelajaran difokuskan pada proses membantu guru dengan melakukan perbaikan situasi belajar mengajar dan menggunakan keterampilan mengajar dengan tepat. Hal ini dapat juga disebut sebagai supervisi klinis. Supervisi klinis adalah upaya yang dirancang secara rasional dan praktis untuk memperbaiki performansi guru di kelas, dengan tujuan untuk mengembangkan profesional guru dan perbaikan pengajaran.

Konsep dasar supervisi kepala sekolah meliputi beberapa prinsip dan tujuan utama yang mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Berikut adalah beberapa konsep dasar yang relevan dalam supervisi kepala sekolah.

- 1) Peningkatan Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran. ujuan utama supervisi kepala sekolah adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran di kelas-kelas. Ini dilakukan dengan cara mengamati dan

memberikan umpan balik kepada guru-guru, serta memberikan dukungan dalam pengembangan profesional mereka.

- 2) Pemantauan Implementasi Kurikulum Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum nasional atau sekolah diterapkan secara efektif di kelas-kelas. Supervisi membantu dalam memantau dan mengevaluasi implementasi ini.
- 3) Pengembangan Kepemimpinan Instruksional. Supervisi tidak hanya tentang pengawasan, tetapi juga tentang membangun kepemimpinan instruksional di antara staf pendidik. Kepala sekolah berperan dalam membimbing dan memberdayakan guru-guru untuk menjadi pemimpin instruksional yang efektif.
- 4) Peningkatan Prestasi Siswa. Melalui supervisi yang efektif, kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan prestasi akademik siswa. Ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa pengajaran diarahkan pada mencapai tujuan pembelajaran yang spesifik dan efektif.
- 5) Kolaborasi dan Pengembangan Profesional. Supervisi menciptakan kesempatan untuk kolaborasi antara kepala sekolah dan staf pendidik. Ini termasuk mendukung pengembangan profesional kontinyu bagi guru-guru, mengidentifikasi kebutuhan mereka, dan menyediakan sumber daya serta pelatihan yang diperlukan.
- 6) budaya Pembelajaran dan Penelitian. Supervisi yang efektif juga mengarah pada pembentukan budaya sekolah yang berpusat pada pembelajaran dan penelitian. Kepala sekolah berperan dalam

memfasilitasi lingkungan di mana inovasi dan peningkatan berkelanjutan diperjuangkan.

- 7) evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan. Selain memberikan umpan balik langsung kepada guru-guru, supervisi juga melibatkan evaluasi yang berkelanjutan terhadap proses dan hasil pembelajaran. Ini membantu kepala sekolah dalam membuat keputusan yang informasional dan strategis terkait dengan perbaikan dan pengembangan sekolah.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi pengajaran adalah upaya kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Supervisi Pendidikan**

Tujuan pokok dari dari supervisi adalah menghasilkan guru yang profesional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang tinggi memperbaiki diri sendiri atas bantuan orang lain. (Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Untuk lebih jelasnya, menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa tujuan supervisi dibagi menjadi dua, yaitu tujuan secara umum dan khusus. Tujuan supervisi secara umum adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf lain agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Tujuan yang masih umum ini tidak mudah untuk dicapai, tetapi harus dijabarkan menjadi tujuan khusus yang lebih

rinci dan jelas sarannya. Secara nasional, tujuan kongkrit dari supervisi pendidikan adalah: a) membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan; b) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid; c) membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar; d) membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri; e) membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya; dan f) membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Sementara itu, Piet A. Sahertian menambahkan bahwa supervisi pendidikan bertujuan untuk: 1) membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya 2) membantu guru-guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru-guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.

### **2.1.2.3 Fungsi Supervisi Pendidikan**

Fungsi supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Briggs mengungkapkan bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, tetapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru.

Fungsi utama supervisi klinis adalah mengajarkan berbagai keterampilan

kepada guru atau calon guru, antara lain 1) mengamati dan memahami proses pengajaran; 2) menganalisis proses pengajaran secara rasional berdasarkan bukti-bukti pengamatan dalam bentuk data dan informasi yang jelas dan tepat; 3) dalam mengembangkan dan pencobaan kurikulum, pelaksanaan kurikulum, dan evaluasi kurikulum; dan 4) mengajar menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan materi pelajaran.

#### **2.1.2.4 Prinsip, Pendekatan, dan Teknik Supervisi Pembelajaran**

Mengacu pada pendapat para ahli maka prinsip-prinsip supervisi pendidikan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut.

- A. Ilmiah (*scientific*), yaitu 1) sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan; 2) objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata; 3) kegiatan-kegiatan perbaikan atau pengembangan berdasarkan hasil kajian kebutuhan-kebutuhan guru atau kekurangan-kekurangan guru, bukan berdasarkan penafsiran pribadi; 4) menggunakan alat (instrumen) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap pembelajaran; 5) demokratis yaitu menjunjung tinggi azas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat, dan sanggup menerima pendapat orang lain; dan 6) kooperatif yaitu dapat melakukan kerjasama kepada seluruh staf yang berkaitan dengan supervisi dalam pengumpulan data, analisa data, dan perbaikan untuk pengembangan proses pembelajaran.
- B. Konstruktif dan kreatif, yaitu membina inisiatif guru dan mendorong

guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya. (Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Pendidik*)

## **1. Teknik-teknik Supervisi**

Untuk mengidentifikasi kebutuhan guru, kemudian untuk meningkatkan kemampuannya, dan selanjutnya membimbing guru supaya dia benar-benar berusaha menerapkan kemampuannya untuk meningkatkan situasi pembelajaran dengan muridnya diperlukan kegiatan-kegiatan tertentu dan cara-cara tertentu yang khusus dan terarah agar masing-masing tujuan tercapai dengan sebaik-baiknya. Menurut Gwyn cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut.

### **A. Teknik Supervisi Individual**

Teknik supervisi individual yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual, meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri. Berikut ini dijelaskan pengertian-pengertian dasarnya secara singkat satu persatu.

**1) Kunjungan kelas.** Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru

oleh kepala sekolah, pengawas, dan pembina lainnya dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Tujuan kunjungan ini adalah semata-mata untuk menolong guru dalam mengatasi kesulitan atau masalah mereka di dalam kelas. Melalui kunjungan kelas, guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah-masalah yang mereka alami. Menganalisisnya secara kritis dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya. Kunjungan kelas ini biasa dilaksanakan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri. Ada tiga tahap kunjungan kelas, yaitu seperti berikut ini. (1) Tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas. (2) Tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung. (3) Tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi, sedangkan tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut. Ada beberapa kriteria kunjungan kelas yang baik, di antaranya: (a) memiliki tujuan-tujuan tertentu, (b) mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru, (c) menggunakan instrumen observasi tertentu untuk mendapatkan data yang obyektif, (d) terjadi interaksi antara pembina dan yang dibina

sehingga menimbulkan sikap saling pengertian, (e) pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses belajar mengajar, dan (f) pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.

- 2) **servasi kelas.** Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang tampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data seobjektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar, kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar. Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama proses pembelajaran yang sedang berlangsung adalah a) usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses pembelajaran, b) cara penggunaan media pembelajaran, c) reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar, dan d) keadaan media pembelajaran yang dipakai dari segi materialnya. Pelaksanaan observasi kelas ini melalui beberapa tahap, yaitu: (1) persiapan observasi kelas, (2) pelaksanaan observasi kelas, (3) penutupan pelaksanaan observasi kelas, (4) penilaian hasil observasi, dan (5) tindak lanjut. Dalam melaksanakan observasi kelas ini, sebaiknya supervisor menggunakan instrumen observasi tertentu, antara lain berupa *evaluative check-list* dan *activitycheck-list*.
- 3) **Pertemuan individual.** Pertemuan individual adalah satu pertemuan,

percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara pembina atau supervisor dengan guru, guru dengan guru, mengenai usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Tujuannya adalah: (1) memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi, (2) mengembangkan hal mengajar yang lebih baik, (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru, dan (4) menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan. Klasifikasi jenis percakapan individual ini menjadi empat macam sebagai berikut. (a) *Classroom-conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika murid-murid sedang meninggalkan kelas (istirahat). (b) *Office-conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, di mana sudah dilengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan pada guru. (c) *Causal-conference*, yaitu percakapan individual yang bersifat informal yang dilaksanakan secara kebetulan bertemu dengan guru. (d) *Observational visitation*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas. Dalam percakapan individual ini supervisor harus berusaha mengembangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan-kesulitannya, dan memberikan pengarahan, hal-hal yang masih meragukan sehingga terjadi kesepakatan konsep tentang situasi pembelajaran yang sedang dihadapi.

- 4) **Kunjungan antar kelas.** Kunjungan antarkelas dapat juga digolongkan sebagai teknik supervisi secara perorangan. Guru dari yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Dengan adanya kunjungan antarkelas ini, guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya mengenai pelaksanaan proses pembelajaran dan pengelolaan kelas, dan sebagainya. Agar kunjungan antarkelas ini betul-betul bermanfaat bagi pengembangan kemampuan guru maka sebelumnya ia harus direncanakan dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh supervisor apabila menggunakan teknik ini dalam melaksanakan supervisi bagi guru-guru, di antaranya a) guru-guru yang akan dikunjungi harus diseleksi dengan sebaik-baiknya, diupayakan mencari guru yang memang mampu memberikan pengalaman baru bagi guru-guru yang akan mengunjungi, b) tentukan guru-guru yang akan mengunjungi, c) sediakan segala fasilitas yang diperlukan dalam kunjungan kelas, d) supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan cermat. Amatilah apa-apa yang ditampilkan secara cermat dan mencatatnya pada format-format tertentu, f) adakan tindak lanjut setelah kunjungan antarkelas selesai. Misalnya dalam bentuk percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu. Segera aplikasikan ke sekolah atau ke kelas guru bersangkutan dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi, dan g) adakan perjanjian-perjanjian untuk

mengadakan kunjungan antarkelas berikutnya.

5) **Menilai diri sendiri.** Menilai diri sendiri merupakan satu teknik individual dalam supervisi pendidikan. Penilaian diri sendiri memberikan informasi secara objektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metoda pembelajarannya dalam mempengaruhi murid. Nilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak mudah bagi guru. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, di samping menilai murid-muridnya, juga menilai dirinya sendiri. Ada beberapa cara atau alat yang dapat digunakan untuk menilai diri sendiri, antara lain sebagai berikut.

- a) Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan baik secara tertutup maupun terbuka dengan tidak perlu menyebut nama.
- b) Menganalisa tes-tes terhadap unit kerja.
- c) Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara perorangan maupun secara kelompok.

### **C. Teknik Supervisi Kelompok**

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai

dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian, kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi.

Menurut Ngalim Purwanto teknik yang digunakan oleh supervisi kepala sekolah dibagi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

1. Teknik perseorangan (individual)

Dalam teknik perseorangan ini ada beberapa kegiatan yang dilakukan, antara lain sebagai berikut.

- (1) Mengadakan kunjungan kelas (*class room visitation*). Kunjungan kelas yaitu kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah, penilik, pengawas). Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktik atau metode yang sesuai. Kegiatan ini untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki dalam proses belajar mengajar.
- (2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*). Kepala sekolah menugaskan guru untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya, cara alat atau media yang baru, seperti audio-visual aids dan cara dengan metode tertentu, seperti sosiodrama, *problem solving*, diskusi panel, fishbowl, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya. Kunjungan observasi dapat

dilakukan sendiri (*intrashool visit* atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain (*interschool visits*).

- (3) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa. Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan merendahkan guru, dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya dan siswa yang lamban dalam belajar. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain 1) menyusun program semester; 2) menyusun atau membuat program satuan pelajaran; 3) mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas; 4) melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran; 5) menggunakan media dan sumber dalam proses mengajar; dan 6) mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, studi tour dan sebagainya. Kegiatan supervisi tersebut, di samping dapat dilakukan dengan teknik perseorangan, dapat juga dengan teknik kelompok tergantung pada tujuan dan situasinya.

#### **2.1.2.5 Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Danim (2008:2) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh komunikasi langsung antarpribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan sebagai sikap pribadi yang ditampilkan oleh seseorang dalam memimpin aktivitas untuk mencapai tujuan yang

diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah yang diharapkan adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mewujudkan sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan, atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Kepemimpinan transformasional dapat menunjang terwujudnya perubahan sistem persekolahan. Pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi yang efektif, pemberian rangsangan yang intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya.

Dengan menekankan pada hal-hal yang seperti itu, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya. Penerapan kepemimpinan transformasional juga diperlukan karena berbagai informasi terkini seyogianya dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua siswa melalui sentuhan persuasif, psikologis, dan edukatif kepala sekolah.

Berdasarkan sloka-sloka yang tertuang dalam *Manawa Dharmacastra* oleh Pudja dan Rai Sudharta (1973) maka dapat dijelaskan tentang kepemimpinan Hindu yang dijalankan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah, sebagai berikut.

- 1) *Dewa Indra* (Dewa Hujan) adalah dewa yang sifatnya melindungi orang-orang kecil yang sangat memerlukan bantuan. Perlindungan yang diberikan akan dapat menimbulkan ketenteraman dan kebahagiaan bagi masyarakat banyak. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin hendaknya seperti air yang berasal dari bawah terus menguap turun kembali menjadi hujan untuk menghidupkan segala isi alam ini. Makna kiasan ini bahwa seorang pemimpin yang pada mulanya berasal daripada manusia biasa setelah naik menjadi pemimpin janganlah lupa kepada rakyat yang dipimpin.
- 2) *Dewa Bayu*, yaitu angin atau udara yang memberikan kehidupan kepada manusia. Tiupan angin memberikan kesejukan kepada manusia yang dapat menghindarkannya dari rasa gerah atau kepanasan. Pemimpin hendaknya dapat mendorong seseorang untuk hidup rukun, hidup dengan penuh toleransi sehingga terjalin suatu kerja sama yang baik, menyelidiki keadaan dan kehendak yang sebenarnya. Sifat pemimpin ini digambarkan bagaikan Sanghyang Bayu, yaitu Dewa Angin yang selalu berembus dari tekanan yang tinggi ke tekanan yang paling rendah.
- 3) *Dewa Yama* adalah dewa yang memiliki sifat selalu memegang teguh keadilan dan kebenaran serta berani menghukum orang-orang yang bersalah, sebaliknya berani melindungi dan membela yang benar.
- 4) *Dewa Surya*, yaitu matahari adalah sumber kehidupan, memberikan sinarnya tanpa pilih kasih, juga meniadakan kegelapan dan memberikan

kekuatan kepada alam semesta. Pemimpin harus memberikan perhatian terhadap sesamanya tanpa pilih kasih dan memberikan semangat.

- 5) *Dewa Agni* adalah dewa yang memiliki sifat melenyapkan/membakar setiap orang yang berbuat jahat, mampu menguasai ilmu pengetahuan kerohanian, mampu bertindak sebagai orang suci, sanggup membantu orang lain secara tulus ikhlas dan tanpa pamrih, serta berani bertindak sebagai ksatria dalam melawan musuh.
- 6) *Dewa Baruna* adalah dewa yang memiliki sifat selalu menjaga ketenangan, menegakkan keadilan dan kebenaran, selalu waspada atas kemungkinan terjadinya kejahatan, dan selalu menghukum siapa saja yang berbuat jahat.
- 7) *Dewa Candra*, yaitu bulan memancarkan sinarnya dengan lembut, memberikan sinar terang pada malam gelap. Para pemimpin hendaknya meniru sifat-sifat Dewa Bulan dengan selalu bersikap lemah lembut, memperlihatkan wajah yang tenang dan bereri-seri sehingga rakyat yakin akan kebesaran jiwa pemimpinnya.
- 8) *Dewa Kuwera (Danadha)*/Dewa Kekayaan, yaitu dewa yang memiliki sifat menjaga harta benda/kekayaan dengan sebaik-baiknya demi kebahagiaan dan kesejahteraan umat manusia. Pemimpin harus bijaksana dalam menggunakan dana atau uang, jangan menjadi pemboros yang akan dapat merugikan negara atau rakyat. *Danadha brata* disebut juga *Artha brata* berarti pemimpin harus mampu menggunakan uang sehemat mungkin.

Konsep kepemimpinan *asta brata* yang dimaksud adalah kemampuan pemimpin untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan beberapa orang serta golongan. Sehubungan dengan itu, pemimpin (kepala sekolah) yang mengacu pada konsep kepemimpinan *asta brata* harus mempunyai kemampuan untuk mengkoordinasikan, mengadakan perencanaan, mampu menggerakkan, dan dapat melakukan pengawasan kepada guru Agama Hindu sebagai staf pengajar. Kepemimpinan *asta brata* yang dimaksud dalam hal ini adalah patokan normatif yang memengaruhi manusia dalam melakukan tindakan yang terdapat dalam ajaran-ajaran *asta brata*. Oleh karena itu, patokan normatif yang merupakan konsepsi-konsepsi yang bersumber dari *asta brata* atau ajaran agama Hindu ini adalah menjadi pedoman, tolok ukur, dan cara dalam penanaman atau penerapan nilai terbaik pada diri pribadi setiap Kepala SMP di Kabupaten Tabanan.

Dalam *Arthasastra* karya Maharsi Kautilya atau Chanakya (VI.1.2 - 6) dinyatakan enam sifat atau disiplin hidup yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Keenam disiplin hidup tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) *Abhigamika*, seorang pemimpin dapat menarik simpati rakyatnya dan menarik perhatian positif dari rakyatnya. Oleh karena itu, ia harus berorientasi ke bawah, mengutamakan kepentingan rakyat banyak.
- 2) *Prajña*, seorang pemimpin hendaknya cerdas, arif, dan bijaksana, menguasai ilmu pengetahuan dan seni kepemimpinan. Selain itu, juga memiliki daya analisis yang tajam dengan pandangan yang jauh ke depan.

- 3) *Utsaha*, seorang pemimpin hendaknya mampu mengambil inisiatif, memiliki daya kreatif yang benar. Oleh karena itu, ia harus aktif, inovatif, dan menjadi pelopor dalam mengembangkan kreativitas masyarakat untuk maju.
- 4) *Atmasampad*, seorang pemimpin hendaknya memiliki integritas pribadi, memiliki moral yang luhur, segala tingkah lakunya terpuji, dan patut menjadi teladan masyarakat.
- 5) *Sakhyasamanta*, seorang pemimpin mampu mengawasi bawahannya sehingga segala kebijaksanaan yang telah ditetapkan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Artinya, seorang pemimpin harus mampu mengontrol bawahannya dan sekaligus memperbaiki hal-hal yang dianggap kurang baik.
- 6) *Aksudraparisakta*, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memadukan pendapat yang saling berbeda dalam suatu permusyawaratan. Pemimpin seharusnya menguasai teknik dan seni mempertemukan pendapat-pendapat yang saling berbeda. Kepandaian pemimpin dalam berdiplomasi ini akan mengantarkan sukses kepemimpinannya.

#### **2.1.2.6 Kepala Sekolah Sebagai Supervisi.**

Menurut Ngalim Purwanto terdapat lima fungsi supervisi yang harus dipahami oleh kepala sekolah yang antara lain sebagai berikut.

- a) Supervisi dalam bidang kepemimpinan, misalnya memberikan bantuan

kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan, membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok, dan mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.

- b) Supervisi dalam hubungan kemanusiaan, misalnya membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis dan sebagainya. Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, baik bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya, dan mengarahkan anggota kelompok pada sikap-sikap demokratis.
- c) Supervisi dalam pembinaan proses kelompok, misalnya mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing, bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok, dan menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan lainnya.
- d) Supervisi dalam bidang administrasi personel, misalnya menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing, mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil kerja maksimal.
- e) Supervisi dalam bidang evaluasi, misalnya menguasai dan memiliki

norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian. Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

Berdasarkan pemaparan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah memang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, yang sejalan dengan teori menurut Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam Dharma (2008:10), dengan 3 indikator yaitu 1) perencanaan supervisi; 2) pelaksanaan supervisi; 3) tindak lanjut supervisi yang dikembangkan dalam penelitian pengaruh kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

### **2.1.3 Penguasaan Teknologi**

Saat ini profesi guru merupakan salah satu profesi yang banyak diminati oleh generasi muda. Hal ini salah satunya dikarenakan pemerintah memberikan perhatian lebih kepada profesi guru, yaitu dengan pemberian tunjangan sertifikasi bagi guru-guru yang sudah disertifikasi.

Namun, di balik pemberian tunjangan tersebut, pemerintah menuntut para guru untuk lebih meningkatkan profesionalismenya dengan penguasaan kompetensi yang dimilikinya. Salah satu indikator guru profesional dan kompeten adalah guru yang mampu beradaptasi dengan perkembangan keilmuan yang semakin canggih dengan cara penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Keberadaan guru yang kompeten dan profesional merupakan salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi guna meningkatkan kualitas pendidikan di

Indonesia agar dapat bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Penerapan pola yang akan menciptakan suasana menyenangkan dalam belajar, *enjoy* dalam mengajar yang pada akhirnya akan menghasilkan proses belajar mengajar yang berkualitas adalah seorang guru yang mampu beradaptasi dengan perkembangan keilmuan dan teknologi yang semakin canggih. Lalu, mampu menerapkan model dan metode pembelajaran berdasarkan tuntutan waktu dan kebutuhan peserta didik.

Konsep Penguasaan Teknologi merujuk pada kemampuan untuk memahami, mengimplementasikan, dan memanfaatkan teknologi secara efektif dalam berbagai konteks. Ini melibatkan beberapa aspek penting sebagai berikut.

- a) Pemahaman Teknis, antara lain: 1) mengerti cara kerja teknologi, termasuk perangkat keras dan perangkat lunak; 2) memahami prinsip-prinsip dasar yang mendasari teknologi, seperti pemrograman, jaringan, dan basis data; 3) keterampilan praktis; 4) kemampuan untuk menggunakan teknologi dalam tugas sehari-hari, seperti menggunakan perangkat lunak produktivitas, alat kolaborasi online, dan perangkat mobile; dan 5) keterampilan dalam mengoperasikan dan merawat perangkat teknologi.
- b) Inovasi dan Adaptasi, di antaranya: 1) kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat; 2) mengembangkan solusi inovatif dengan memanfaatkan teknologi terbaru; dan 3) terbuka terhadap pembelajaran dan penerapan teknologi baru.
- c) Integrasi dan Implementasi, yaitu: 1) memahami bagaimana mengintegrasikan teknologi ke dalam proses bisnis atau kehidupan

pribadi dan 2) merancang dan mengimplementasikan sistem teknologi yang efisien dan efektif.

- d) Manajemen dan Keamanan, yaitu: 1) kemampuan untuk mengelola aset teknologi, termasuk perangkat keras, perangkat lunak, dan data dan 2) memahami dan menerapkan praktik keamanan siber untuk melindungi data dan privasi.
- e) Etika dan Tanggung Jawab Sosial, yaitu: 1) memahami implikasi etis dari penggunaan teknologi, termasuk privasi, keamanan, dan dampak sosial dan 2) menggunakan teknologi secara bertanggung jawab dan beretika.

Penguasaan teknologi tidak hanya penting dalam dunia kerja, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari. Ini membantu individu untuk tetap relevan dan kompetitif di era digital yang terus berkembang.

### **2.3.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Penguasaan teknologi dan informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer. (Rusli, 2009: 97) penguasaan atau keahlian merupakan persamaan kata (sinonim) yang merujuk pada kemahiran seseorang terhadap suatu bidang. (*Kamus Sinonim*, Grasindo, 2009). Keahlian atau menguasai dalam penggunaan teknologi informasi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengoperasikannya didukung dengan kemampuan intelektual yang memadai baik diperoleh melalui bakat bawaan maupun dengan cara belajar (Ahmad Yani, 2007).

Teknologi informasi itu sendiri menurut Bambang Warsita adalah sarana

dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Oleh karena itu, teknologi informasi menyediakan banyak kemudahan dalam mengelola informasi dalam arti menyimpan, mengambil kembali, dan pemutahiran informasi (Warsita, Bambang, 2007).

Teknologi informasi itu sendiri menurut Bambang Warsita adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Oleh karena itu, teknologi informasi menyediakan banyak kemudahan dalam mengelola Informasi dalam arti menyimpan, mengambil kembali dan pemutahiran informasi. (Warsita, Bambang, 2007)

Sementara itu, Lantip menyatakan bahwa teknologi dan informasi adalah suatu ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat (Prasojo, Lantip Diat, Riyanto. 2011)

Menurut Hackbarth (1996) teknologi pendidikan adalah konsep multidimensional yang meliputi: 1) suatu proses sistematis yang melibatkan penerapan pengetahuan dalam upaya mencari solusi yang dapat diterapkan untuk masalah-masalah dalam belajar dan pembelajaran, 2) produk seperti teks, program televisi, *software* komputer, 3) suatu profesi yang terdiri dari berbagai kategori pekerjaan, dan 4) merupakan bagian spesifik dari pendidikan (Purwanto, dkk., 2005). Setiap teknologi dibangun atas dasar suatu teori tertentu. Demikian pula

teknologi pembelajaran, dibangun atas dasar prinsip-prinsip yang ditarik dari teori teknologi informasi.

Menurut Bekaert, G., Harvey, C. R., & Lumsdaine, R. L. (2002) teknologi pendidikan merupakan aplikasi dari ilmu dan sains dasar, yaitu: 1) ilmu fisika, rekayasa mekanik, optik, elektro, dan elektronik, 2) teknologi informasi dan *telekomunikasi*, 3) ilmu perilaku, 4) ilmu komunikasi, dan 5) ilmu ekonomi (Miarso, 2004).

Seels & Richey (1994) menyatakan bahwa akar intelektual teknologi pembelajaran, yaitu psikologi, rekayasa (*engineering*), komunikasi, ilmu komputer, bisnis, dan pendidikan (Miarso, 2004).

Teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan dan menggunakan data secara bermakna. Oleh karena itu, teknologi informasi menyediakan begitu banyak kemudahan dalam mengelola informasi dalam arti menyimpan, mengambil kembali dan pemutahiran informasi. Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Wardiana, 2002). Artinya, informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, serta merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Revolusi informasi global telah berhasil menyatukan kemampuan komputasi, televisi, radio, dan telepon secara terintegrasi. Hal ini merupakan hasil dari suatu kombinasi

revolusi di bidang komputer personal, transmisi data dan kompresi, lebar pita (*bandwidth*), teknologi penyimpanan data (*data storage*), dan penyampai data (*access*) integrasi multimedia dan jaringan komputer. Konvergensi dari revolusi teknologi tersebut telah menyatukan berbagai media, yaitu suara (*voice, audio*), video, citra (*image*) grafik, dan teks (Adisasono, 2000).

Pangastuti dan Priantinah (2019) menjelaskan bahwa teknologi informasi diharapkan dapat dikuasai masing-masing pendidik karena kemajuan teknologi memberikan kemudahan dalam mendapatkan dan mengelola informasi. Khususnya pada era pendidikan 4.0, teknologi informasi sangat berperan penting dalam proses pendidikan. Pada era pendidikan 4.0 guru ataupun murid dituntut untuk dapat mengintegrasikan teknologi dalam setiap kegiatan pendidikan. Salah satu penerapan teknologi dalam pendidikan saat ini adalah dengan adanya sistem informasi nilai raport yang berbasis pada internet. Berdasarkan ulasan tersebut penelitian ini berupaya menelaah pengaruh kemampuan TIK dan motivasi kerja guru terhadap kemampuan pengoperasian aplikasi raport Kurikulum 2013.

### **2.3.1.2 Manfaat Teknologi**

Manfaat penguasaan komputer bagi guru antara lain:

- 1) memperluas *background knowledge* guru,
- 2) pembelajaran lebih dinamis dan fleksibel,
- 3) mengatasi keterbatasan bahan ajar/sumber belajar,
- 4) kontribusi dan pengayaan bahan ajar/sumber belajar, dan
- 5) *Implementasi Student Active Learning (SAL), CBSA.*

Arsyad juga berpendapat bahwa manfaat penguasaan teknologi dan

informasi dalam proses pembelajaran adalah:

- 1) komputer dapat mengakomodasi siswa yang lamban menerima pelajaran,
- 2) komputer dapat merangsang siswa untuk mengerjakan latihan, melakukan kegiatan laboratorium atau simulasi,
- 3) kemampuan merekam aktivitas siswa selama menggunakan program pembelajaran,
- 4) dapat berhubungan dengan mengendalikan peralatan lain, seperti CD interaktif, video, dan lain-lain dengan program pengendali dari komputer (Azhar Arsyad, *Media Pembelajaran*, Jakarta, Raja Grafindo, 2009).

Menurut Indrajit dalam bukunya menyebutkan bahwa teknologi pembelajaran manfaat teknologi dan informasi dalam pendidikan sangat banyak dan tak terbatas. Secara umum, manfaat teknologi dan informasi dapat dibagi menjadi tujuh, yaitu:

- 1) sebagai gudang ilmu,
- 2) sebagai alat bantu pembelajaran,
- 3) sebagai fasilitas pendidikan,
- 4) sebagai standar kompetensi,
- 5) sebagai penunjang administrasi,
- 6) sebagai alat bantu manajemen sekolah, dan
- 7) sebagai infrastruktur pendidikan.

UNESCO menguraikan manfaat penguasaan teknologi dan informasi

dalam pendidikan, yaitu:

- 1) mempermudah dan memperluas akses terhadap pendidikan,
- 2) meningkatkan kesetaraan pendidikan (*equity in education*),
- 3) meningkatkan mutu pembelajaran (*the delivery of quality learning and teaching*),
- 4) meningkatkan profesionalisme guru (*teachers' professional development*), dan
- 5) meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen, tata kelola, dan administrasi pendidikan.

Sejalan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi yang melaju dengan pesatnya teknologi informasi, terutama komputer merupakan media (alat) yang dapat membantu meringankan pekerjaan manusia dengan manfaat yang tak terhingga. Di dunia pendidikan peranan komputer sangat besar bahwa komputer dapat membantu dalam segala hal yang menyangkut proses belajar mengajar (Dirksen, *Mikro Komputer*, Bandung, Penerbit Angkasa, 2006)

### **2.3.1.3 Pentingnya Teknologi bagi Guru**

Myori, D. E., Mukhaiyar, R., & Fitri, E. (2019) menyatakan tenaga pendidik sangat perlu mengembangkan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi agar mendukung pembelajaran lebih efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan keilmuan dan teknologi, semakin memudahkan siswa dalam menggali ilmu juga guru dalam menyampaikan ilmu dikarenakan fasilitas yang canggih. Internet bisa diakses di mana-mana, ruang belajar pun tidak lagi disekat oleh kelas, tetapi sudah mampu belajar jarak jauh dan di manapun.

Penguasaan TIK menjadi bagian dari tuntutan kompetensi guru untuk mendukung pelaksanaan tugasnya dan sebagai sarana untuk mencari dan mengunduh sumber-sumber belajar. Peningkatan kompetensi TIK guru harus sejalan dengan pengadaan sarana yang memadai. Walaupun demikian, peningkatan kemampuan kualitas guru melalui TIK harus menjadi visi sinergis dan terintegrasi sehingga perkembangan TIK, perkembangan siswa, dan perkembangan kompetensi guru berjalan lurus mengikuti arah perkembangan pendidikan dan pembelajaran.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengungkapkan bahwa 60 persen guru di tanah air belum menguasai teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Padahal, Kemendikbud menyebut Indonesia sekarang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makarim, menargetkan 75 ribu guru dapat mengikuti Pelatihan Kompetensi Teknis Teknologi Informasi Komunikasi (TIK). Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya maka mengalami peningkatan 5 ribu peserta.

Keberhasilan dunia pendidikan tidak lepas dari peranan tenaga pendidik. Selain memiliki kecakapan dalam mengajar ilmu pengetahuan, tenaga pendidik juga harus mempunyai kemampuan nonteknis. Kemampuan teknologi dan komunikasi sangat penting karena pendidik harus dapat mengasah kompetensi peserta didik tidak hanya aspek kognitif saja, melainkan, skill (keterampilan), values (nilai), dan attitude (sikap). Apalagi perkembangan zaman telah membawa generasi Z menjadi sangat familiar dengan dunia digital. Tenaga pendidik dituntut untuk cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan transformasi digital,

termasuk di dalamnya kemampuan komunikasi. Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Nadiem Makarim, menjelaskan bahwa pemerintah telah menjalankan beberapa program peningkatan kompetensi bagi para tenaga pendidik, di antaranya Program Pendidikan Guru Penggerak yang kini sudah diikuti lebih dari 32 ribu guru atau tenaga pendidik. Melalui Program Guru Penggerak diharapkan para guru akan menjadi pemimpin pembelajaran yang fokus pada murid.

Dari pemaparan beberapa konseptual mengenai penguasaan teknologi informasi di atas dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi adalah seperangkat ketrampilan dan pemahaman yang dibutuhkan oleh individu dalam hal ini guru sehingga memungkinkan penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan melakukan pengajaran dan pembelajaran pada Pendidikan Agama Hindu. Adapun dua indikator penguasaan teknologi, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019 :52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat

kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012:312) menyebutkan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, terkadang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, ataupun dalam mengevaluasi pembelajaran yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Agustina, dkk. 2020).

Menurut Rivai (2015:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi

yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru, bergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2019). Kelvin (2016) mengemukakan bahwa *teacher job motivation is a general term that explains teacher drives, desires, needs, wishes in order to induce them to act in desirable, academically and productive manner*. Motivasi kerja guru adalah istilah umum yang menjelaskan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan keinginan guru untuk mendorong mereka bertindak dengan cara yang diinginkan secara akademis dan produktif.

Mugiasih (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru sangat terkait erat dengan motivasi intrinsik. Mengajar merupakan tujuan kejuruan yang selalu dikaitkan dengan keinginan internal untuk mendidik orang lain, menanamkan nilai-nilai dan pengetahuan serta tujuan yang lebih besar, yaitu memajukan bangsa dan negara. Dengan demikian, seseorang yang memiliki perasaan positif dapat termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi intrinsik yang lebih mendominasi merupakan indikator yang baik bagi pelaksanaan pekerjaan guru. Dikemukakan pula bahwa bentuk upaya meningkatkan motivasi kerja guru berdasarkan teknik penetapan tujuan, yaitu antara lain dengan menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, memberikan umpan balik atas hasil penilaian kinerja guru, dan meningkatkan partisipasi guru dalam penetapan keputusan-keputusan penting.

Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Abraham Maslow (2013), sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Maslow mengidentifikasi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia dalam sebuah hierarki yang terendah dan bersifat biologis sampai tingkat tertinggi dan mengarah pada kemajuan individu. Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow ini didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang

telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Mc Donal, motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan, sedangkan menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl, antara lain: (a) kinerjanya bergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri ataupun datang dari luar.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu

tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

#### **2.1.4.1 Prinsip Motivasi**

Menurut Sedarmayandi (2017:162) bahwa prinsip-prinsip untuk analisis masalah motivasi, sebagai berikut.

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
2. Faktor motivasi yang digunakan, yaitu: a) harus diyakini yang bersangkutan, b) standard untuk kerjanya dapat dicapai, c) sanksi yang diharapkan memang ada, dan d) sanksi akan memuaskan kebutuhannya. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki. Prilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila: 1) ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda; 2) nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan; dan 3) nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi yang berakibat pada pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, seperti berikut ini.

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.

2. Kembangkan sistem pengukuran *performance* yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka secara periodik.
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misalnya lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”.
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

#### **2.1.4.2 Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi dibagi menjadi tiga bagian, yakni:

1. pendorong utama, yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang,
2. semi pendorong utama, dan
3. Pendorong nonmaterial: yang tidak dapat dilihat dengan uang, seperti:
  - a) penempatan yang tepat, b) latihan sistematis, c) promosi objek, d) pekerjaan terjamin, e) keikutsertaan perwakilan dalam pengambilan keputusan, f) kondisi pekerjaan yang menyenangkan, g) pemberian informasi perusahaan, h) fasilitas rekreasi, i) peninjauan kesehatan, j) perumahan, dll.

#### **2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja, yaitu seperti berikut ini.

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari daya-daya mengancam, seperti: takut, cemas, dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antarsesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yaitu kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan pemaparan teori dan konsep di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru sejalan dengan teori dari Mc. Donal adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri

guru ataupun dari luar diri guru. Indikator yang dimunculkan ada 7, yaitu: 1) kerja keras, 2) tanggung jawab, 3) dorongan untuk sukses, 4) umpan balik, 5) peningkatan ketrampilan, 6) mandiri dalam bekerja, dan 7) suka pada tantangan.

## **2.2 Penelitian yang Relevan**

### **2.2.1 Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja**

(Darmawati & Muliani, 2023) dengan judul artikel “Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMP Negeri 1 Marisa” menyatakan bahwa bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah SMPN 1 Marisa terhadap kinerja guru PAI adalah memeriksa persiapan guru yakni program tahunan, program semester, RPP, dan silabus yang dilaksanakan sesuai dengan materi ajar yang diberikan kepada siswa. Selain dari supervisi administrasi, kepala sekolah juga mengawasi guru PAI dalam hal kegiatan pembelajaran, seperti: a) penguasaan materi yang diajarkan, b) pengelolaan kelas, dan c) pengelolaan waktu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tersebut menggambarkan bahwa persiapan guru dalam administrasi dan kegiatan pembelajaran sudah dilaksanakan dengan baik oleh guru PAI.

(Buku, dkk 2021) dengan judul artikel penelitian “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Nagekeo” menyatakan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Nagekeo dengan besar pengaruh 50,5%. Supervisi kepala sekolah memiliki kontribusi positif dan signifikan sebesar 43,6% terhadap kinerja guru

SMP di Kabupaten Nagekeo. Secara simultan, kompetensi kepemimpinan dan supervise kepala sekolah berkontribusi sebanyak 70,4% terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Nagekeo.

(Milanti, dkk 2023) dengan judul artikel penelitian “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Menggala” menyatakan bahwa terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 49,9% dan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 2) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Menggala sebesar 38,8% sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 3) Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

(Rangkuti dkk 2023) dengan judul artikel “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, pada SMP Islam Terpadu Permata Gemilang BSD Kota Tangerang Selatan” menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaganya melalui kegiatan supervisi akademik. Keberhasilan kepala sekolah dan komite sekolah dalam peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada manajemen pengawasan yang dilakukan meliputi tahapan persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Kemampuan kepala sekolah membangun iklim kerja sama yang baik dengan komite sekolah akan memudahkan

lembaganya mencapai kebijakan dan tujuan bersama dalam hal mengontrol mutu pendidikan di lembaganya secara berkesinambungan.

(Vinal dkk 2020) dengan judul artikel “ Pengaruh Profesionalisme Gurudan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa secara bersama atau secara simultan variabel guru dan supervisi kepala sekolah terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami, Kota Palembang. Berdasarkan uji signifikansi terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil uji Anova, diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel sehingga hipotesis statistik bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan profesionalisme guru dan supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami, Kota Palembang ditolak. Model hubungan profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai konstanta 27,048 artinya, jika variabel profesionalisme guru ( $X_1$ ) dan supervisi kepala sekolah ( $X_2$ ) nilainya 0, maka nilai variabel kinerja guru positif yaitu sebesar 20,048%. Koefisien regresi variabel profesionalisme guru ( $X_1$ ) diperoleh 0,264. Artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel profesionalisme guru mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0, 264. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara profesionalisme guru dengan kinerja guru, semakin tinggi nilai profesionalisme guru maka kinerja guru semakin baik. Koefisien regresi supervisi kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,414 artinya jika variabel

supervisi kepala sekolah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,414. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, semakin tinggi nilai supervisi dari kepala sekolah maka kinerja guru semakin baik. Kebenaran pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F atau uji simultan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Hasil uji Anova diperoleh F hitung sebesar 33,273 lebih besar dari F tabel 3,08 dengan signifikansi 0,05, artinya  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0,377 sehingga koefisien determinasinya 37,7% atau mendekati 38%, artinya terdapat pengaruh profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami, Kota Palembang sebesar 38%, sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

(Aprida dkk 2020) dengan judul artikel “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah (X1), terhadap kinerja guru (Y) diperoleh hasil sebagai berikut. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai  $t_{(0,05)}$ . Selain itu, untuk nilai thitung sebesar 5,167 dengan  $t_{(0,05)}$  (1,289). Dengan demikian, nilai t hitung (5,167) lebih besar daripada nilai t Tabel (1,289) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh

supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6% sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Prabumulih Barat. Namun, sebaliknya semakin rendahnya supervisi kepala sekolah maka semakin kurang baik kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Prabumulih Barat. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ) berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil daripada nilai  $f_t$  (0,05). Selain itu, untuk nilai  $t$  hitung sebesar 1,657 dengan  $t$  (0,05) (1,289). Dengan demikian, nilai  $t$  hitung (1,657) lebih besar daripada nilai  $t$  tabel (1,289) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Prabumulih Barat, dan sebaliknya semakin rendahnya motivasi kerja guru maka semakin kurang baik kinerja guru di SMP

Negeri Kecamatan Prabumulih Barat. Pengaruh supervisi kepala sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0,000) lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (0,05). Selain itu, diketahui  $F_{hitung} = 170,965$  dan  $F_{tabel} = 3,08$  di mana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti  $H_a$  diterima atau dengan kata lain ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel pada penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam berkerja, yaitu supervisi kepala sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru karena dengan adanya supervisi kepala sekolah yang baik dilakukan oleh kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru akan jauh lebih baik, serta adanya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan jauh lebih baik kinerja guru tersebut sehingga dengan ini bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh kepada kinerja guru dalam berkerja, bahwa hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru memberikan pengaruh sebesar 58,5% pada kinerja guru. Dengan demikian,

supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja. Semakin baik supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih.

### **2.2.2. Penguasaan Teknologi**

(Budiman, 2017) dalam artikel jurnal “Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan” menyatakan bahwa untuk mengetahui peran teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan. Teknologi informasi dan komunikasi secara umum bertujuan agar siswa memahami perangkat teknologi informasi dan komunikasi secara umum termasuk komputer (literasi) dan literasi informasi yang artinya siswa mengenal istilah-istilah yang digunakan dalam teknologi informasi dan komunikasi. Di dalam Al-Qur’an banyak sekali perintah, pernyataan, saran, sindiran, dan lain sebagainya yang secara substansi mengaitkan ajaran Islam dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa peran teknologi informasi dalam pendidikan, selain membantu siswa dalam pembelajaran juga mempunyai peran yang cukup berpengaruh bagi guru, terutama dalam pemanfaatan fasilitas untuk memperkaya keterampilan mengajar, dan Al-Qur’an sebagai pedoman dan bimbingan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka memperkuat keimanan dan meningkatkan kesejahteraan manusia.

(Pertiwi dkk 2021) dengan judul artikel “Analisis Kemampuan Teknologi Guru SD” menyatakan bahwa kemampuan *Technological Knowledge* dan *Technological Content Knowledge* guru dalam menggunakan perangkat keras dan lunak untuk proses pembelajaran daring dan luring dapat dikatakan mahir. Akan

tetapi, untuk proses pembelajaran secara luring, guru belum menggunakan teknologi pada saat proses pembelajaran. Kemampuan *Technological Pedagogic Knowledge* guru belum maksimal karena kendala yang dirasakan pada saat pembelajaran luring maupun daring. Untuk aspek TPACK guru, pada saat pembelajaran luring guru belum bisa memaksimalkan dalam penggunaan aspek TPACK. Saat pembelajaran daring, guru hanya dapat menggunakan kemampuan TK dan TCK.

(Myori dkk 2019) dengan judul artikel “Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi melalui Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android” menyatakan bahwa indikator keberhasilan pelatihan ini meliputi tingkat pembelajaran, tingkat perilaku, tingkat reaksi dan tingkat hasil. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data keseluruhan indikator adalah peserta setuju bahwa pelaksanaan pelatihan telah berjalan dengan baik yang sebagian besar peserta berpandangan bahwa pelaksanaan pelatihan telah memberikan manfaat yang mendalam dan sangat membantu dalam peningkatan kualitas diri peserta.

(Yani, A.: 2021) dengan judul artikel jurnal “Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening pada Sekolah XXX” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasinya adalah 0,653 yang berarti besarnya pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,3% dan sisanya sebesar 34,7% adalah faktor lain yang tidak diteliti. Terdapat pengaruh penguasaan teknologi terhadap

produktivitas di sekolah xxx. Hasil ini menjelaskan bahwa guru yang dapat menguasai dan menggunakan peralatan kerja berbasis teknologi dengan baik maka akan memiliki produktivitas yang juga baik.

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

(Wahyudi, 2019) dalam penelitian yang dilakukan pada guru SMK di Magelang, diperoleh hasil dengan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Guru Agama perlu menerapkan kedisiplinan kerja agar tugas-tugas yang dikerjakan dapat selesai sesuai dengan target. Guru juga perlu meningkatkan semangat kerja agar pekerjaan yang dilakukannya tidak setengah-setengah demi melahirkan generasi sumber daya manusia yang berkualitas.

(Aisyah & Isma, 2022) dengan judul artikel jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Sinjai” menyatakan bahwa analisis deskriptif motivasi kerja dan kinerja guru menghasilkan persentase nilai sangat tinggi dengan hasil analisis data penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

(Muntasir & Yusuf, 2022) dengan judul artikel “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Samalanga, Kabupaten Bireuen, menyatakan bahwa 1) budaya organisasi yang telah dijalankan di sekolah SMA Negeri Kecamatan Samalanga, Kabupaten Bireuen, menurut persepsi guru sudah berjalan baik dalam mendukung kinerja guru. Penilaian guru atas budaya sekolah mencapai 87,87% telah disesuaikan dengan harapan guru. Sementara itu, tingkat kompetensi guru yang

profesional, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008, sudah baik mencapai 85,83% dari kondisi yang ideal. Motif guru untuk berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan dalam mendukung program sekolah yakni peningkatan mutu menunjukkan hal yang baik, mencapai 85,13% dari yang diharapkan. Tingkat kinerja guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan KBM ataupun melakukan evaluasi hasil belajar sudah mencapai kategori sangat baik, yakni 85,83 % dari target tugas yang ideal. 2) Hasil penelitian verifikatif didasarkan analisis kausalitas antarvariabel membuktikan: a) terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru, mencapai 25,06 %, b) pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, sebesar 50,52 %, c) pengaruh motivasi guru untuk berprestasi dan berafiliasi terhadap kinerja guru, sebesar 18,09 %, dan d) secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi guru, terhadap kinerja guru diperoleh dari nilai determinasi antarvariabel ini, yakni sebesar 62,6 %.

(Ravensky, 2023) dengan judul artikel jurnal “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun, Kalimantan Tengah” menyatakan bahwa 1) disiplin kerja memiliki efek pada kinerja guru sekolah asrama Islam Dar al-Raudhah, 2) motivasi memiliki efek pada kinerja Dar al-Raudhah, guru sekolah asrama Islam, 3) lingkungan kerja memiliki lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah.

(Garaika & Margahana, 2020) dengan judul artikel jurnal “Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Guna Meningkatkan Standar Mutu Siswa Pada SMK Mardiwacana Oku Timur”, menyatakan bahwa (1) konstanta sebesar 25,672 artinya jika motivasi nilainya adalah nol maka profitabilitas kepuasan kerja naik sebesar 25,672%, (2) koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,546 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka profitabilitas kepuasan kerja akan mengalami peningkatan 0,546. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara insentif nonmaterial terhadap kepuasan kerja. (3) Berdasarkan analisis secara statistik tersebut dapat diketahui bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 56,6% terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 43,6% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Berdasarkan data dan analisis secara kualitatif dan kuantitatif dalam penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan, yaitu ada pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru guna meningkatkan standar mutu siswa pada SMK Mardiwacana OKU Timur. Kata kunci: motivasi, kinerja, standar mutu, SMK, OKU Timur.

(Haryadi, 2022) dengan judul artikel jurnal “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di Kabupaten Sumbawa” dengan hasil penelitian bahwa pendidikan, gaji, jenis kelamin, budaya, status sosial, dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di Kabupaten Sumbawa baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh pendidikan, gaji, jenis kelamin, budaya, status sosial, dan tanggung jawab terhadap

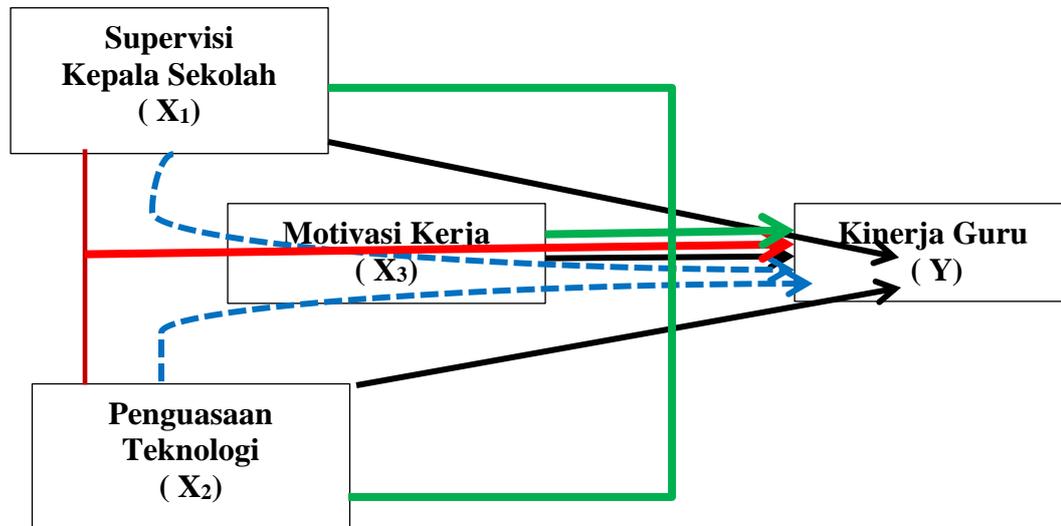
kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

(Aesti & Aryani, 2023) dengan judul artikel “Motivasi Belajar Guru Dan Penguasaan Teknologi Informasi Guru terhadap Pemahaman Implementasi Kurikulum Merdeka Guru Pendidikan Anak Usia Dini” menyatakan bahwa 1) motivasi belajar guru berpengaruh positif terhadap pemahaman implementasi Kurikulum Merdeka Guru; 2) penguasaan teknologi informasi (TI) guru tidak berpengaruh positif terhadap pemahaman implementas Kurikulum Merdeka Guru; 3) motivasi belajar guru dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama dan simultan terhadap pemahaman implementasi Kurikulum Merdeka Guru; 4) koefisien determinasi pengaruh motivasi belajar guru dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama dan simultan terhadap pemahaman Kurikulum Merdeka Guru sebesar 79.9%.

(Rodhiyah & Fauzan, 2022) dengan judul artikel “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Kerja Sekolah” menyatakan bahwa (1) kompetensi pedagogik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, (3) budaya kerja sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, (4) budaya kerja sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, dan (5) budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah.

Dari hasil beberapa penelitian yang sudah dipaparkan dalam beberapa artikel jurnal di atas ada beberapa kesamaan variabel yang akan dilakukan penelitian yang terkait dengan kinerja guru, dengan beberapa variabel pengaruh yang akan diteliti di antaranya variabel supervisi kepala sekolah, variabel penguasaan terhadap teknologi, dan motivasi kerja dari guru. Kemudian, untuk perbedaan di sini adalah menggabungkan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu: supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, serta motivasi kerja guru menjadi keterbarukannya adalah masuknya variabel penguasaan teknologi guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian, perbedaan yang kedua adalah bahwa penelitian ini ditujukan untuk para guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada tataran Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Tabanan. Hal tersebutlah yang mendorong peneliti untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh beberapa faktor/varabel yang mempengaruhi kinerja guru, seperti supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan.

### 2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan Bagan gambar 2.1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat tiga variabel yang dimungkinkan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja, yaitu: supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknoogi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ), pada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
2. Ada 2 variabel, yaitu supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ) yang dimungkinkan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP yang ada di Kabupaten Tabanan, dengan motivasi kerja guru ( $X_3$ ) sebagai variabel intervening.
3. Persamaan yang ketiga bahwa supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada

guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.

4. Persamaan yang keempat yaitu bahwa supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ) memiliki pengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sujarweni (2014:44) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) pada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.
2. Terdapat pengaruh langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, pada SMP di Kabupaten Tabanan.
3. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, pada SMP di Kabupaten Tabanan
4. Terdapat pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ )

terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan

5. Terdapat pengaruh tidak langsung antara penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
6. Terdapat pengaruh bersama sama antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.
7. Terdapat pengaruh bersama-sama antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ), terhadap kinerja guru (Y) pada guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam Bab III ini akan dibahas mengenai a) rancangan penelitian, b) populasi dan sampel, c) instrumen penelitian, d) teknik pengumpulan data, dan e) deskriptif data dan teknik analisis data.

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, datanya berupa angka-angka dan penelitian ini bermaksud menguji hipotesis tertentu (Arikunto, 1989; Tuckman, 1999). Sesuai dengan permasalahan yang diteliti maka penelitian ini berdasarkan pada model desain survei deskriptif yang bersifat korelasional dan asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Terkait dengan model tersebut, model survei di samping dapat digunakan untuk melukiskan kondisi dengan kriteria yang ditetapkan juga dapat digunakan untuk menyelidiki perbedaan gejala-gejala tersebut serta untuk menguji hipotesis. Penelitian deskriptif berupaya memperoleh informasi berkenaan dengan fenomena yang diamati saat ini, sedangkan penelitian korelasional berupaya menjelaskan adanya tidaknya hubungan di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi (Harmon et al., 2016).

Pada umumnya survei merupakan cara mengumpulkan data dari sejumlah unit atau individu dalam waktu yang bersamaan. Melalui observasi dapat diketahui dan dipahami reaksi emosional mereka dan mengarahkan peneliti untuk membangun pengetahuan berdasarkan informasi tersebut. Penelitian korelasi dan asosiatif kausal berarti adanya keterhubungan dan pengaruh antara dua variabel

atau lebih, yaitu variabel X, supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel (Y) yaitu kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaen Tabanan.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Menurut (Nuha, 2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang dipergunakan sebagai populasi adalah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada sekolah menengah pertama (SMP) baik guru negeri maupun swasta yang ada di Kabupaten Tabanan. Adapun jumlah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan sebanyak 109 orang (Sumber: Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan 2023) yang terdiri atas 57 Guru PNS dan 38 guru P3K, 9 guru kontrak, dan 5 guru honor sehingga total guru Agama sebanyak 109. Kemudian, untuk sampel menggunakan sampel jenuh dan semua populasi akan dipergunakan sebagai sampel.

### **3.3 Variabel Penelitian.**

Menurut Arikunto (1989:91) variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Kerlinger (2002:49) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah simbol/lambang yang melekat suatu bilangan atau nilai. Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai variabel nilai yang dihasilkan dari

konstruk dan konsep sebagai abstraksi yang terbentuk oleh generalisasi dari hal-hal khusus yang sengaja dipilih sebagai fokus kajian ilmiah.

Menurut (Kanal Informasi, 2019) menyatakan bahwa subjek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum penelitian siap untuk mengumpulkan data. Subjek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu:

- Variabel bebas (*independent variabel*), yaitu supervisi kepala sekolah (X1) dan penguasaan teknologi (X2).
- Variabel antara (*intervening variable*), yaitu motivasi kerja (X3).
- Variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu kinerja guru (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan.

Penelitian ini membahas empat variabel penelitian, yaitu 3 variabel bebas atau prediktor yang terdiri atas supervisi kepala sekolah (X<sub>1</sub>), penguasaan teknologi (X<sub>2</sub>), motivasi kerja guru (X<sub>3</sub>), motivasi berprestasi guru (X<sub>4</sub>), dan 1 variabel terikat atau kriterium, yaitu variabel kinerja (Y) guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan.

### **3.3.1 Variabel Penelitian**

#### **a. Definisi Konseptual supervisi kepala sekolah**

Penguasaan teknologi adalah seperangkat keterampilan dan pemahaman yang dibutuhkan oleh individu dalam hal ini guru sehingga memungkinkan

penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan melakukan pengajaran dan pembelajaran pada Pendidikan Agama Hindu. Ada dua indikator penguasaan teknologi, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi.

b. Definisi operasional supervisi kepala sekolah

Supervisi kepala sekolah adalah skor yang diperoleh yang diukur dengan menggunakan skala likert karena model ini dapat mengungkapkan perasaan-perasaan responden terhadap supervisi dari pimpinan dengan memilih empat alternatif jawaban yang tersedia. Keempat alternatif jawaban tersebut diberi bobot 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif dan 1, 2, 3, 4 untuk pernyataan negatif. Instrumen supervisi kepala sekolah terdiri atas 20 butir yang ditandai dengan indikator-indikator yakni perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut hasil supervisi. Skor supervisi kepala sekolah diperoleh dari jumlah butir 20 yang mempunyai rentangan skor teoritis antara 20 sampai 80.

### **3.3.2. Variabel Penguasaan Teknologi.**

a. Definisi konseptuan penguasaan teknologi

Penguasaan teknologi adalah seperangkat keterampilan dan pemahaman yang dibutuhkan oleh individu dalam hal ini guru sehingga memungkinkan penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan melakukan pengajaran dan pembelajaran pada Pendidikan Agama Hindu. Adapun 2 indikator penguasaan teknologi, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi.

b. Definisi Operasional Penguasaan Teknologi

Penguasaan teknologi adalah skor yang diperoleh diukur dengan menggunakan skala likert karena model ini dapat mengungkapkan perasaan-perasaan responden terhadap kemampuan penguasaan teknologi dengan memilih empat alternatif jawaban yang tersedia. Keempat alternatif jawaban tersebut diberi bobot 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif dan 1, 2, 3, 4 untuk pernyataan negatif. Instrumen penguasaan teknologi terdiri dari 25 butir yang ditandai dengan indikator-indikator ,yakni teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Skor penguasaan teknologi diperoleh dari jumlah butir 25 yang mempunyai rentangan skor teoritis antara 25 sampai 100.

### 3.3.3. Variabel Motivasi Kerja Guru

a. Definisi Konseptuan Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru sejalan dengan teori dari Mc. Donal adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru. Indikator yang dimunculkan ada 7, yaitu: 1) kerja keras, 2) tanggung jawab, 3) dorongan untuk sukses, 4) umpan balik, 5) peningkatan ketrampilan, 6) mandiri dalam bekerja, dan 7) suka pada tantangan.

b. Definisi Operasional Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah skor yang diperoleh, diukur dengan menggunakan skala likert karena model ini dapat mengungkapkan perasaan-

perasaan responden terhadap motivasi yang dirasakan dengan memilih empat alternatif jawaban yang tersedia. Keempat alternatif jawaban tersebut diberi bobot 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif dan 1, 2, 3, 4 untuk pernyataan negatif. Instrumen motivasi kerja guru terdiri dari 30 butir yang ditandai dengan indikator-indikator yakni kerja keras, tanggungjawab, dorongan untuk sukses, umpan balik, peningkatan ketrampilan, mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan. Skor motivasi kerja guru diperoleh dari jumlah butir 30 yang mempunyai rentangan skor teoritis antara 30 sampai 120.

#### **3.3.4. Variabel Kinerja Guru**

##### **a. Definisi Konseptual Kinerja Guru**

Kinerja artinya sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja (tentang peralatan) dan prestasi yang diperlihatkan. Kinerja diartikan sebagai (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal. Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional Kinerja Guru

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh diukur dengan menggunakan skala likert karena model ini dapat mengungkapkan perasaan-perasaan responden terhadap pekerjaannya dengan memilih empat alternatif jawaban yang tersedia. Keempat alternatif jawaban tersebut diberi bobot 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif dan 1, 2, 3, 4 untuk pernyataan negatif. Instrumen kinerja guru terdiri dari 25 butir yang ditandai dengan indikator-indikator yakni *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*. Skor kinerja guru diperoleh dari jumlah butir 25 yang mempunyai rentangan skor teoritis antara 25 sampai 100.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti menyiapkan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. (Suharsimi Arikunto 2014:203). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/form/kuesioner. Menurut Sugiyono (2009:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner adalah instrument pertama penelitian yang digunakan guna memperoleh data-data penelitian. Nazir (2003, h.203) menjelaskan kuesioner

adalah alat untuk mengumpulkan data adalah pertanyaan yang sering disebut secara umum dengan kuesioner atau daftar yang cukup terperinci dan lengkap. McMillan dan Schumacher (2004:357) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik yang digunakan secara luas untuk memperoleh informasi dari objek.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu koesioner yang sudah dilengkapi dengan jawaban sehingga para guru tinggal memilih jawaban saja. Instrumen/variabel yang ini digunakan kuesioner ini adalah supervisi kepala sekolah (X1), penguasaan teknologi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja guru (Y). Metodologi penelitian dalam teori dan praktek petunjuk-petunjuk penyusunan pertanyaan dalam angket adalah sebagai berikut.

- 1) Menggunakan kata-kata yang tidak mengandung arti rangkap.
- 2) Susunan kalimat hendaknya sederhana tapi jelas.
- 3) Menghindari pemakaian kata-kata yang tidak ada gunanya.
- 4) Menghindarkan pertanyaan-pertanyaaan yang tidak perlu.
- 5) Mencantumkan kemungkinan jawaban sebanyak mungkin supaya subjek mempunyai kemungkinan pilihan yang bebas.
- 6) Pertanyaan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan responden sehingga dapat dijawab dengan baik.
- 7) Pertanyaan jangan bersifat memaksa untuk dijawab.
- 8) Hindarkan kata-kata yang bersifat sugestif dan juga kata yang bersifat negatif.
- 9) Bentuk berstruktur lebih baik daripada bentuk terbuka.
- 10) Pertanyaan jangan membuat responden berfikir terlalu berat.

- 11) Penggunaan kata-kata yang netral, tidak menyinggung perasaan dan harga diri responden.

Adapun langkah-langkah penyusunan angket, yaitu sebagai berikut.

- 1) Persiapan.
- 2) Menentukan sasaran.
- 3) Menentukan tujuan.
- 4) Menentukan jenis informasi yang dibutuhkan.
- 5) Merancang bentuk-bentuk pertanyaan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Instrumen penelitian dalam metode kuesioner hendaknya disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel sehingga masing-masing pertanyaan yang akan diajukan kepada setiap responden dapat terukur. Data yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel yang bersifat kualitatif akan diubah menjadi bentuk kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik. Adapun teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik *Semantic Defferensial*.

Dalam hal ini penulis menggunakan kuesioner tertutup atau jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan alternatif jawaban lain. Indikator-indikator untuk keempat variabel kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pertanyaan-pertanyaan sehingga diperoleh data primer.

Teknik pemberian skor dalam semantic defferensial ini mengacu pada pernyataan yang dibuat oleh Sugiyono (2015:141), yaitu: Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*,

tetapi tersusun dalam satu garis kontinu yang jawabannya “sangat positif” terletak di bagian kanan dan jawaban yang “sangat negatif” terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dimiliki oleh seseorang.

Adapun gradasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala semantik diferensial

<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Skor</b>	<b>Pernyataan negatif</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Tabel 3. 2 Kriteria Penafsiran Koefisien Korelasi Antar variabel

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0, 599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2007: 183)

## 1. KINERJA GURU

Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Variabel Kinerja Guru

<b>INDIKATOR</b>	<b>SUB INDIKATOR</b>	<b>NOMOR BUTIR</b>
Membuka Pelajaran	• Menyiapkan peserta didik fisik dan mental	1,2
	• Memotivasi peserta didik	3,4,5
	• Menyampaikan tujuan pembelajaran	6
Penguasaan Materi	• Menyampaikan dan menjelaskan materi pelajaran	7,8
	• Menerapkan konsep materi pembelajaran pada kehidupan	9

Pengelolaan kelas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong siswa untuk bertanya</li> <li>• Menarik perhatian siswa untuk tetap focus dalam pembelajaran daring</li> <li>• Menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik</li> </ul>	10 11,12 13
Mempergunakan Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terampil mempergunakan media</li> <li>• Media pembelajaran menarik</li> </ul>	14,15 16
Penilaian Hasil Belajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tugas yang diberikan</li> <li>• Apresiasi guru terhadap siswa</li> </ul>	17,18 19,20
Tingkah laku Dalam pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan bahasa</li> <li>• Intonasi dan nada bicara</li> <li>• Tepat waktu dalam pembelajaran</li> </ul>	21 22 23
Menutup Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merangkum materi pembelajaran</li> <li>• Memberikan evaluasi dan tugas</li> </ul>	24 25
JUMLAH ITEM KUESIONER		25

Tabel 3. 4 Kuesioner Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu menyampaikan salam, menanyakan kondisi siswa setiap memulai pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.				
2	Saya melakukan presensi sebelum memulai Pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti				
3	Setiap memulai pelajaran saya selalu mengingatkan siswa untuk selalu rajin belajar walaupun dalam kondisi pembelajaran.				
4	Saya menyiapkan pertanyaan untuk menilai / memotivasi siswa pada tahap pembukaan pembelajaran terkait pembelajaran sebelumnya.				
5	Saya membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri.				
6	Saya tidak menyampaikan tujuan pembelajaran pada setiap pertemuan di setiap pembelajaran.				
7	Saya menguasai bahan pelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti sehingga dalam menjelaskan dan memberikan contoh siswa menjadi mudah memahaminya				
8	Saya menanggapi pertanyaan siswa secara tepat dan benar.				
9	Saya mengkaitkan materi pelajaran Agama dengan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.				

10	Saya memberikan kesempatan siswa untuk bertanya				
11	Saya mampu meningkatkan perhatian dan minat siswa dalam kegiatan pembelajaran online				
12	Saya menyelipkan humor ketika proses pembelajaran berlangsung.				
13	Saya memberi kesempatan kepada para siswa berpartisipasi dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti misalnya menjawab pertanyaan dari seorang siswa ataupun pertanyaan dari guru.				
14	Saya terampil mempergunakan media pembelajaran online.				
15	Saya mempergunakan media pembelajaran dalam menyampaikan materi Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.				
16	Saya selalu mempergunakan media pembelajaran yang menarik berupa video pembelajaran yang dikirim lewat Whatsapp (WA) kepada siswa.				
17	Saya mengulas kembali /membahas tugas - tugas yang telah diberikan dengan melibatkan siswa				
18	Saya selalu memberikan tugas kepada siswa sebagai bahan evaluasi.				
19	Saya mengapresiasi siswa yang menjawab dengan benar.				
20	Saya memberikan nilai yang tidak adil terhadap tugas yang diberikan.				
21	Saya mempergunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami siswa				
22	Saya mempergunakan intonasi dan nada bicara tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga tidak jelas di dengar oleh siswa				
23	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditetapkan.				
24	Saya memberikan kesimpulan dari materi yang sudah diajarkan.				
25	Saya memberikan tugas yang berlebihan kepada siswa				

## 2. Supervisi Kepala Sekolah

Kisi-kisi kuesioner Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Subindikator	Nomor Soal	Jumlah
Supervisi Kepala Sekolah	Perencanaan supervisi	Program perencanaan supervisi	1,3	2
		buku catatan, instrumen, dan jadwal supervisi pembelajaran	3,4,5,6	4
	Pelaksanaan	introduksi dan	7,8	2

	supervisi	penentuan sasaran supervisi Teknik supervisi	9, 10, 11, 12, 13, 14 15,16	6 2
	Tindak lanjut supervisi	Kepemimpinan Supervisi Pembinaan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	17,18 19,20	2 2
<b>Jumlah</b>				20

### Kuesioner Supervisi Kepala Sekolah

Tabel 3. 6 Kuesioner Supervisi Kepala Sekolah

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
<b>PERENCANAAN SUPERVISI</b>					
1	Pengetahuan supervisi 3 tahunan dan satu tahun.				
2	Kepala sekolah membuat perencanaan program semester, supervisi pembelajaran dilakukan 2 kali setahun				
3	Kepala sekolah merencanakan supervisi klinis kepada masing-masing guru 5 kali dalam setahun				
4	Kepala sekolah harus menyiapkan instrumen supervisi (lembar observasi, angket, pedoman wawancara, dll) sebelum melakukan supervisi				
5	Kepala sekolah menyiapkan jadwal supervisi				
6	Kepala sekolah tidak mempublikasikan jadwal supervisi				
<b>PELAKSANAAN SUPERVISI</b>					
7	Kepala sekolah menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melakukan supervisi				
8	Kepala sekolah mengemukakan sasaran- sasaran yang membingungkan sebelum melaksanakan supervisi				
9	Kepala sekolah melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan supervisi pembelajaran				
10	Kepala sekolah meminta guru secara langsung untuk menilai diri sendiri dengan format tertentu dalam rangka pelaksanaan supervisi.				
11	Kepala sekolah melaksanakan supervisi (pembinaan) pembelajaran di rumah guru.				
12	Kepala sekolah melaksanakan diskusi kelompok kepada guru yang disukai saja guna meningkatkan mutu pembelajaran				
13	Kepala sekolah melakukan supervisi demonstrasi guru dalam mengajar dihadapan guru-guru lain				
14	Kepala sekolah melakukan <i>classroom observation</i> (observasi kelas yang tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran).				
15	Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru kelas				

	pada menjelang ulangan semester				
16	Kepala sekolah sebagai pimpinan kurang optimal dalam memotivasi guru				
<b>TINDAK LANJUT SUPERVISI</b>					
17	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian selama 5 kali.				
18	Pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan tiap guru minimal 5 kali dalam setahun.				
19	Kepala sekolah memberikan rewards (hadiah) kepada guru karena melaksanakan KBM dengan baik				
20	Kepala sekolah mempertimbangkan hasil penilaian supervisi dengan cara melakukan pembinaan selama 1 bulan sekali				

### 3. Penguasaan Teknologi

#### Kisi-Kisi Kuesioner Penguasaan Teknologi

Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Penguasaan Teknologi

DIMENSI	INDIKATOR	NO. BUTIR	JLM BUTIR
<b>Teknologi Informasi</b>	1. Penggunaan Prangkat Komputer	1-6	6
	2. Perancang Pembelajaran menggunakan aplikasi.	7-12	6
<b>Teknologi Komunikasi</b>	1. Keterampilan mengaplikasikan Handphone (Gadget)	13-18	6
	2. Mampu menggunakan media Pembelajaran,	19-25	7
<b>JUMLAH</b>			<b>25</b>

#### Kuesioner Penguasaan Teknologi

Tabel 3. 8 Kuesioner Penguasaan Teknologi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya sudah lancar mengoperasikan aplikasi Microsoft Office.				
2	Saya tidak menguasai bagaimana cara untuk mengoperasikan Microsoft Office.				
3	Saya paham betul tool-tool yang ada di program Microsoft Word.				

4	Saya hanya bisa sekedar mengetik di Word tanpa tahu tool-tool nya.				
5	Saya tidak canggung mengoperasikan <i>Excel</i> .				
6	Saya kurang mampu mengoperasikan <i>Excel</i> .				
7	Saya mampu mengembangkan pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis <i>web</i> .				
8	Saya tidak tahu menahu tentang aplikasi berbasis web apalagi harus dikaitkan dengan pembelajaran.				
9	Saya sudah merancang model pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis <i>web</i> .				
10	Saya hanya mendengar tentang pembelajaran menggunakan <i>web</i> tapi tidak tahu bagaimana itu.				
11	Saya paham betul bagaimana menerapkan model pembelajaran berbasis <i>web</i>				
12	Saya tidak tahu tentang aplikasi berbasis <i>web</i> itu bagaimana.				
13	Saya bisa mencari solusi untuk mengatasi masalah teknis yang muncul pada <i>handphone</i> ( <i>gadget</i> ) secara mandiri.				
14	Saya kurang mengerti fitur-fitur di hp ( <i>gaptek</i> ).				
15	Saya sering mengikuti perkembangan teknologi terbaru dan mempelajari cara mengaplikasikannya pada <i>handphone</i> ( <i>gadget</i> ).				
16	Saya tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam menggunakan aplikasi-aplikasi di <i>handphone</i> , seperti mengedit foto dan video atau mengakses internet.				
17	Saya bisa menerapkan kebutuhan penggunaan hp sesuai fitur yang ada.				
18	Saya sulit memahami kegunaan fitur-fitur hp.				
19	Saya mampu mengintegrasikan media pembelajaran dengan platform pembelajaran online, seperti Learning Management System (LMS)				
20	Saya merasa sangat <i>gaptek</i> sehingga tidak bisa memberikan bimbingan kepada siswa bimbingan dengan media pembelajaran				
21	Saya mampu membuat media pembelajaran sendiri, seperti video tutorial, presentasi, dan <i>e-book</i> .				
22	Saya tidak mampu menggunakan berbagai jenis media pembelajaran, seperti video, audio, dan gambar untuk mendukung proses belajar-mengajar.				
23	Saya mampu memanfaatkan media pembelajaran diskusi <i>online</i> untuk meningkatkan interaksi antara guru dan siswa.				
24	Saya kurang menguasai bagaimana memilih media pembelajaran yang sesuai dengan konteks dan tujuan pembelajaran yang saya dicapai.				

25	Semua program pembelajaran yang berbasis teknologi informasi sudah saya kuasai				
----	--	--	--	--	--

#### 4. Motivasi Kerja

Kisi-Kisi Kuesioner Motivasi Kerja

Tabel 3. 9 Kisi- Kisi Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		+	-	
1.	Kerja Keras	1,2	3,4	4
2.	Tanggungjawab	5,6	7,8	4
3.	Dorongan untuk sukses	9,10,11	12,13	5
4.	Umpan balik	14,15,16	17,18	5
5.	Peningkatan ketrampilan	19,20	21,22	4
6.	Mandiri dalam bekerja	23,24	25,26	4
7.	Suka pada tantangan	27,28	29,30	4
Jumlah				30

Tabel 3. 10 Kuesioner Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Dalam bekerja saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu sekolah ini menjadi sukses.				
2.	Dalam menghadapi ujian, saya berupaya melakukan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah.				
3.	Saya tidak yakin keberhasilan mengajar karena bakat, ketekunan, dan menguasai bahan ajar.				
4.	Ketika menghadapi ujian, saya tidak memberikan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah.				
5.	Dalam keadaan terpaksa seperti sakit, saya meminta ijin kepada kepala sekolah untuk tidak mengajar namun tetap memberikan tugas untuk siswanya.				
6.	Sebagai guru, saya lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi.				
7.	Saya tidak perlu mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
8.	Dalam melaksanakan tugas saya tidak berusaha untuk mengajar sebaik mungkin.				
9.	Saya akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat.				
10.	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya.				

11.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah di programkan.				
12.	Saya tidak ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.				
13.	Saya lebih senang tidak memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas.				
14.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih berat.				
15.	Saya bekerja disamping untuk beribadah, juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga.				
16.	Saya berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri.				
17.	Hasil jerih payah guru dalam mendidik siswanya, tidak bisa menghasilkan generasi yang cerdas.				
18.	Guru yang berprestasi tidak di promosikan menjadi wakil kepala sekolah atau di berikan jabatan-jabatan khusus.				
19.	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.				
20.	Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga di dalam kelas.				
21.	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.				
22.	Dalam kegiatan pembelajaran saya tidak menggunakan alat peraga.				
23.	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.				
24.	Saya bekerja dengan bantuan orang lain.				
25.	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas.				
26.	Saya tidak merepotkan orang lain dalam bekerja.				
27.	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja				
28.	Saya bersedia ditugaskan di tempat lain dengan alasan yang kuat.				
29.	Tugas-tugas berat bagi saya tidak membuat tantangan untuk maju.				
30.	Saya tidak bersedia di tugaskan di tempat lain walaupun dengan alasan yang kuat.				

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Responden dalam penelitian ini adalah guru Agama Hindu pada seluruh sekolah SMP di Kabupaten Tabanan. Langkah awal yang dilakukan adalah mencatat jumlah guru. Langkah selanjutnya adalah penyebaran angket/kuesioner dengan 2 (dua) cara yaitu: dengan menggunakan *google form* dan dengan memberikan kuesioner secara langsung. Penyebaran kuesioner dan *google form* dilakukan setelah mendapat izin penelitian dari Kepala Badan Kesbang Pol dan Linmas Kabupaten Tabanan, Kepala Bina Ideologi dan Kewaspadaan Nasional, serta Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan dan Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tabanan.

Setelah data terkumpul dilanjutkan dengan memproses data dengan langkah sebagai berikut. (1) Pemberian skor dengan jalan mengoreksi jawaban yang diberikan oleh responden agar layak untuk diproses lebih lanjut. Kemudian, dilakukan penskoran sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan; (2) Audit data. Proses audit dilakukan untuk menyeleksi data yang telah dikumpulkan. Data yang ekstrim (*out layer*) dibuang, agar tidak mencemari hasil analisis data; (3) Tabulasi data. Tabulasi data dilakukan dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi untuk masing-masing variabel yang diteliti. Langkah selanjutnya adalah analisis data dekriptif dan infrensial.

#### **3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan melalui daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan konsep dan teori yang bersumber dari sejumlah referensi.

Pengujian instrumen penelitian dalam hal ini kuesioner yang ada dilakukan dengan memberikan kuesioner terhadap 30 responden sebagai uji coba. Pengujian instrumen itu penting dilaksanakan untuk mengetahui terjadinya elemen-elemen pertanyaan dalam kuesioner yang tidak dimengerti oleh responden atau kalimat dalam kuesioner yang berlebihan. Instrumen yang tidak tepat dapat menyebabkan kualitas data menjadi tidak valid dan tidak reliabel.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 26 melalui metode pengujian *correlation coefficient* untuk uji validitas dan *cronbach alpha* untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian. Menurut Nunnally (1967), penilaian terhadap koefisien korelasi bisa menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,30, sedangkan Nunnally and Bernstein (1994), Hair *et al.* (2010), Ghazali, (2012:75) menyatakan bahwa sebaran data *categorical* dinyatakan reliabel apabila didapatkan nilai *cronbach alpha* paling rendah sebesar 0,60.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid-tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa:

“Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika

koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right]}}$$

Sumber : Sudjana (199:145)

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = banyaknya responden

$\sum X$  = jumlah skor butir

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum XY$  = jumlah hasil kali skor butir dan skor total

$\sum X^2$  = jumlah skor butir kwadrat

$\sum Y^2$  = jumlah skor total kwadrat

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016:168) menyatakan penelitian yang reliabel adalah: "...bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda". Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*.

Ada beberapa macam cara untuk mencari reliabilitas instrumen, yaitu dengan rumus Spearman Brown, rumus Flanagan, rumus Rulon, rumus KR-20, rumus KR-21, rumus Hoyt, dan rumus Alpha Cronbach. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dari Arikunto (1998:165). Langkah-langkah perhitungannya dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut.

$$r_{tt} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \frac{SD_t^2 - \sum (SD_i^2)}{SD_t^2}$$

Keterangan :

rtt = koefisien reliabilitas

k = banyaknya butir tes

$SD_t^2$  = simpangan baku skor total

$SD_i^2$  = simpangan baku skor butir ke i

(Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer, Program Pasca Sarjana UNJ)

Untuk mengetahui apakah koefisien reliabilitas mempunyai koreksi tinggi atau rendah, maka nilai rtt tiap variabel dikonsultasikan dengan interpretasi. Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dengan rumus alpha diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan instrumen dengan menggunakan patokan sebagai berikut.

- Antara 0,800 sampai dengan 1,000 adalah sangat tinggi.
  - Antara 0,600 sampai dengan 0,799 adalah tinggi.
  - Antara 0,400 sampai dengan 0,599 adalah cukup.
  - Antara 0,200 sampai dengan 0,399 adalah rendah.
  - Antara 0,000 sampai dengan 0,199 adalah sangat rendah
- (Arikunto,1998:209).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Suryabrata (1982:94), dalam menganalisis data ada dua jenis metode, yaitu (1) metode analisis statistik dan (2) metode analisis data nonstatistik. Metode analisis statistik, yaitu data yang berdasar atas angka-angka atau kuantitatif. Metode analisis data nonstatistik, yaitu data yang berdasarkan data-data yang bersifat deskriptif.

### 3.6.1 Deskripsi Data

Mendeskripsikan data tentang kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti (Y), supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Dalam penerapan metode analisis statistik deskriptif yaitu pembuatan tabel frekwensi dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam kuesioner, data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis atau disajikan ke dalam skala penilaian kategori pada skala lima teoretik, seperti berikut.

1.  $M_i + 1,5 SD_i - < M_i + 3,0 SD_i$  = sangat baik
2.  $M_i + 0,5 SD_i - < M_i + 1,5 SD_i$  = baik
3.  $M_i - 0,5 SD_i - < M_i + 10,5 SD_i$  = sedang
4.  $M_i - 1,5 SD_i - < M_i - 0,5 SD_i$  = tidak baik
5.  $M_i - 3,0 SD_i - < M_i - 1,5 SD_i$  = sangat tidak baik

Keterangan :

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum})$$

(Koyan, 2012)

### 3.6.2 Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah model persamaan *Structural Equation Modelling SEM*-*Partial Least Square (PLS)*. PLS hampir menyerupai regresi, tetapi lebih dari itu, secara simultan menggabungkan model *structural part* (hubungan teoritis antar variabel laten) sekaligus mengukur *part* tersebut (hubungan variabel laten dengan indikatornya). Pemilihan PLS (menggunakan software PLS VER 4) karena metode ini memiliki berbagai

keunggulan, di antaranya tidak mengasumsikan bahwa data harus dengan pengukuran alat tertentu (*free distributed*), dapat digunakan baik dalam model reflektif maupun formatif, tidak menggunakan sejumlah asumsi (*erointercorrelation*) antara residual dan variabel sehingga memberikan model yang memiliki *closer fit* terhadap hasil observasi (Abdillah & Jogiyanto, 2015:165).

Keunggulan lain model PLS adalah menggunakan interaksi algoritme yang terdiri atas seri *ordinary least square* sehingga terhindar dari masalah identifikasi model. Metode ini mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan. Karena pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator maka metode ini dapat menghindari masalah *indeterminacy* dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Dalam teknis analisis data yang menggunakan PLS, tidak semua bobot masing-masing indikator diasumsikan sama terhadap variabel laten, tetapi indikator-indikator tersebut memiliki bobot yang beragam sehingga indikator dengan bobot yang lebih rendah pula terhadap skor variabel laten (Chin *et al*, 1996).

PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu mengevaluasi variabel laten, variabel indikator, dan variabel pengukuran secara langsung. PLS dikembangkan sebagai alternatif apabila teori yang digunakan lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran. Herman Wold sebagai mengembang PLS menyebutkan bahwa PLS sebagai *soft melling*. PLS merupakan metode analisis yang *powefull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun

hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian preposisi, (Wiyono, 2011). Selanjutnya menurut Ghozali (2011), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih *predictive model* (Hair *et al.*, 2010).

Penelitian ini bersifat *predictive* sehingga pendekatan berdasarkan variance seperti PLS lebih cocok untuk digunakan. Dengan variabel laten berupa kombinasi linier dari indikatornya, maka prediksikan nilai dari variabel laten dapat dengan mudah diperoleh sehingga prediksi terhadap variabel laten yang dipengaruhi juga dapat dengan mudah dilakukan. Model formal PLS mendefinisikan variabel laten adalah linier agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antarvariabel laten dan *outer model* (model pengukuran, yaitu hubungan antara indikator dengan strukturnya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen dapat diminimalisasi (Hair *et al.*, 2010).

Di sisi lain Henseler *et al.* (2009) menyatakan bahwa estimasi parameter yang berbasis kepada konsep SEM-PLS dapat dikategorikan menjadi tiga, pertama *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten, kedua estimasi jalur (*part estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten dan variabel laten dengan indikatornya (*loading*), dan ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten.

### 1) **Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Variabel laten yang memiliki indikator bersifat reflektif, dinyatakan memiliki karakter *uni-dimensional*. Indikator-indikator merupakan refleksi dari variabel laten sehingga tanda panah bergerak dari variabel laten menuju ke indikator-indikatornya/*manifest variable*. Koefisien *outer loading* pada indikator yang bersifat *reflektif* harus memiliki kesamaan (*covary*). Menghilangkan satu indikator reflektif tidak akan mempengaruhi keseimbangan model struktural (*inner model*) (Ghozali & Latan, 2015: 60-610).

Variabel eksogen (*kompetensi karyawan*) dan variabel endogen (*affective commitment, normative commitment, continuance commitment* dan kinerja karyawan) dalam penelitian ini bersifat reflektif sejumlah kriteria yang dipergunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas pada model reflektif adalah convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Cronbach's Alpha.

- **Convergent Validity**

*Convergent validity* merupakan pengukuran validitas yang dilakukan melalui korelasi antar *score* indikator/butir pernyataan dengan *score* variabel latennya yang menghasilkan *score loading factor*. Secara individual suatu butir pernyataan dikatakan valid, jika *score loading factor* lebih berkisar antara 0,5 – 0,6 dan memiliki kesamaan atau *covary* (Chin, 1998: 325).

- **Discriminant Validity**

*Discriminant validity* merupakan pengukuran validitas yang dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (akar kwadrat AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lain dalam model. Model dikatakan memiliki *discriminant validity* yang cukup, jika akar kwadrat AVE setiap variabel laten lebih besar dari korelasi antar variabel laten dengan variabel laten lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Validitas variabel laten juga dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu variabel laten dikatakan valid jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0,50$  (Bagozzi & Yi, 1988).

- **Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

*Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* merupakan pengukuran akurasi, konsisten, dan ketepatan dalam mengukur variabel laten. Suatu variabel laten dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan/atau *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, namun nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratori (Hair *et al.*, 2010).

Proses pengujian measurement model/outer untuk memperoleh score loading factor, average extracted variance, composite reliability, dan Cronbach's Alpha model dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.

## 2) Pengujian Model Struktural (Inner-model)

Tahap pengujian berikutnya, adalah menyelesaikan *inner-model* dengan bantuan metode statistik regresi. Sejumlah kriteria dalam pengujian *inner model* yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu: *R-Square ( $R^2$ )*, *Q-Square Predictive Relevance*, dan *GoF (Goodness of Fit)*.

### a). *R-Square ( $R^2$ )*

*Koefisien R-Square ( $R^2$ )* menunjukkan berapa besar pengaruh dan kekuatan variabel eksogen kompetensi karyawan mampu mempengaruhi variabel endogen *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment* dan kinerja karyawan dalam model penelitian. Koefisien  $R^2$  memiliki rentangan nilai antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1 koefisien  $R^2$  maka artinya pengaruh variabel eksogen semakin besar dan semakin kuat terhadap variabel endogennya. Sebaliknya, semakin mendekati nilai 0 (nol) koefisien  $R^2$  maka artinya variabel eksogen semakin kecil dan semakin lemah pengaruhnya terhadap variabel endogennya. Kriteria kuat-lemahnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen berdasarkan koefisien  $R^2$ , ditunjukkan dalam Tabel 3.11.

Tabel 3. 11 Kuat Lemahnya Pengaruh Variabel Eksogen

Koefisien $R^2$	Keterangan
0,67	Kuat
0,33	Moderat
0,19	Lemah

Lathan dan Ghozali (2012)

**b) Effect Size**

Untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size*  $f^2$

$$\text{Formulasi effect size } (f^2) = \frac{R^2 \text{ Included} - R^2 \text{ Excluded}}{1 - R^2 \text{ Included}}$$

$R$  included dan  $R$  excluded adalah  $R^2$  dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model. Kriteria kuat lemahnya *effect size* ( $f^2$ ) menurut Cohen (1988), seperti pada Tabel 3.12

Tabel 3. 12 Kuat Lemahnya Effect Size ( $f^2$ )

Effect Size ( $f^2$ )	Keterangan
0,02	Lemah
0,15	Sedang
0,35	Kuat

Cohen (1988)

**c) Q-Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )**

Koefisien *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) menunjukkan berapa besar variabel eksogen kompetensi karyawan mampu memprediksi variabel *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment* dan kinerja karyawan dalam model penelitian. Koefisien  $Q^2$  memiliki rentangan nilai antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1 koefisien  $Q^2$  maka artinya variabel eksogen memiliki kemampuan prediksi yang semakin besar terhadap variabel

endogennya. Sebaliknya, semakin mendekati nilai 0 (nol) koefisien  $Q^2$  maka artinya variabel eksogen memiliki kemampuan prediksi yang semakin lemah terhadap variabel endogennya. Perhitungan *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ), dilakukan dengan rumusan *Stone-Gaisser Indicator* seperti dibawah ini (Stone, 1974: Gaisser 1975).

$$Q^2 = 1 - \{(1-R^2Y_1)(1-R^2Y_2)(1-R^2Y_3)\}$$

Keterangan :

$Q^2$  : *Q-Square predictive relevance*  
(koef. determinasi total)

$R^2Y_1, R^2Y_2, R^2Y_3$  : koefisien  $R^2$  untuk  $Y_1, Y_2,$  dan  $Y_3$

Kuat lemahnya prediksi variabel eksogen terhadap variabel endogen berdasarkan koefisien  $Q^2$ , menurut Chin (1996:317) ditunjukkan dalam Tabel 3.13

Tabel 3. 13 Kuat Lemahnya Prediksi Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen Berdasarkan Nilai  $Q^2$

Nilai $Q^2$	Keterangan
0,02	Lemah
0,15	Moderat
0,35	Kuat

Lathan dan Ghozali (2012)

**d) *Goodness of Fit (GoF)***

*Goodness of Fit* (GoF) merupakan pengujian kelayakan suatu model penelitian untuk menentukan ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2012:85). Nilai GoF berada pada rentang nilai antara 0 sampai dengan 1 (Akter *et al.*, 2011). Nilai GoF yang semakin mendekati satu berarti model semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin mendekati nilai nol model dikatakan semakin

buruk. Formulasi perhitungan GoF yaitu akar kuadrat nilai *average communality* atau *Average Variance Extracted* (AVE) dikalikan dengan *average R-Square*. Formulasi GoF adalah sebagai berikut (Tenenhaus *et al.*, 2004)

$$\text{GoF} = \sqrt{(\text{com} \times R^2)}$$

Dimana :

GoF	:	<i>Goodness of Fit</i>
<i>com</i>	:	Rata-rata <i>communality</i>
$R^2$	:	Rata-rata $R^2$

Kuat lemahnya model penelitian, didasarkan pada nilai GoF, menurut Akter *et al.* (2011) ditunjukkan dalam Tabel 3.14 berikut.

Tabel 3. 14 Kuat Lemahnya Model Penelitian Berdasarkan Nilai Goodness of Fit (GoF)

Nilai <i>GoF</i>	Keterangan
0,10	<i>Small</i> (kecil)
0,25	<i>Medium</i> (sedang)
0,36	<i>Large</i> (besar)

Akter *et al.* (2011), Lathan dan Ghozali (2012:88)

e) ***Variance Accepted For (VAF)***

*Variance Accepted For* (VAF) digunakan untuk mengetahui apakah *affactive commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment* mampu memediasi secara penuh, parsial atau tidak dapat memediasi. Perhitungan VAF dilakukan dengan formula sebagai berikut.

Perhitungan *Variance Accepted For* (VAF) dilakukan dengan rumus:

$$\text{VAF} = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}}$$

Tabel 3. 15 Kriteria Mediasi berdasarkan VAF

VAF	Keterangan
< 0,20	Tidak mediasi
0,20 – 0,80	Partial Mediasi
>0,80	Full Mediasi

Hair et al.(2013)

### 3) Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur

Tahapan berikutnya adalah mengevaluasi signifikansi koefisien masing-masing jalur variabel eksogen variabel eksogen kompetensi karyawan terhadap variabel endogen *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment* dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui hasil *resampling (bootstrapping)*. Penelitian ini menetapkan tingkat signifikansi (*p value*) 0,05. Koefisien masing-masing jalur dikatakan signifikan, jika nilainya *p value* < 0,05.

## **BAB IV HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN**

### **4.1 Hasil Analisis Uji Coba Kuesioner**

#### **4.1.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket kuesioner. Oleh karenanya, sebelum kuesioner disebar ke seluruh responden, terlebih dahulu angket kuesioner diujicobakan terhadap 30 responden. Data hasil pengisian kuesioner oleh 30 responden tersebut selanjutnya diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa angket kuesioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian valid dan reliabel dalam mengukur variabel penelitian.

##### **4.1.1.1 Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 yang pengujian dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation (r hitung)* masing – masing item pertanyaan. Dalam pengujian ini, item pernyataan dinyatakan valid jika nilai *r hitung* signifikan dan nilainya melebihi nilai *r tabel*. Berdasarkan tabel R, nilai *r tabel* untuk sampel uji coba sebanyak 30 responden ( $\alpha = 5\%$ ) adalah 0,361, oleh karenanya dalam pengujian ini, item pertanyaan dinyatakan valid jika *r hitung* signifikan dan nilainya melebihi 0,361. Hasil uji validitas untuk kuesioner uji coba dapat dilihat dalam table 4.1 berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Penguasaan teknologi (X2)	PT1	0,000	0,922	0,361	Valid
	PT2	0,000	0,898	0,361	Valid
	PT3	0,000	0,924	0,361	Valid
	PT4	0,000	0,886	0,361	Valid
	PT5	0,000	0,930	0,361	Valid
	PT6	0,000	0,933	0,361	Valid
	PT7	0,000	0,953	0,361	Valid
	PT8	0,000	0,895	0,361	Valid
	PT9	0,000	0,911	0,361	Valid
	PT10	0,000	0,909	0,361	Valid
	PT11	0,000	0,912	0,361	Valid
	PT12	0,000	0,905	0,361	Valid
	PT13	0,000	0,904	0,361	Valid
	PT14	0,000	0,879	0,361	Valid
	PT15	0,000	0,942	0,361	Valid
	PT16	0,000	0,924	0,361	Valid
	PT17	0,000	0,930	0,361	Valid
	PT18	0,000	0,930	0,361	Valid
	PT19	0,000	0,875	0,361	Valid
	PT20	0,000	0,902	0,361	Valid
	PT21	0,000	0,933	0,361	Valid
	PT22	0,000	0,936	0,361	Valid
	PT23	0,000	0,942	0,361	Valid
	PT24	0,000	0,930	0,361	Valid
	PT25	0,000	0,903	0,361	Valid
Motivasi (X3)	MOT1	0,000	0,907	0,361	Valid
	MOT2	0,000	0,886	0,361	Valid
	MOT3	0,000	0,926	0,361	Valid
	MOT4	0,000	0,944	0,361	Valid
	MOT5	0,000	0,903	0,361	Valid
	MOT6	0,000	0,886	0,361	Valid
	MOT7	0,000	0,883	0,361	Valid
	MOT8	0,000	0,940	0,361	Valid
	MOT9	0,000	0,538	0,361	Valid
	MOT10	0,000	0,477	0,361	Valid
	MOT11	0,000	0,913	0,361	Valid
	MOT12	0,000	0,896	0,361	Valid
	MOT13	0,000	0,886	0,361	Valid

	MOT14	0,000	0,897	0,361	Valid
	MOT15	0,000	0,842	0,361	Valid
	MOT16	0,000	0,917	0,361	Valid
	MOT17	0,000	0,611	0,361	Valid
	MOT18	0,000	0,914	0,361	Valid
	MOT19	0,000	0,893	0,361	Valid
	MOT20	0,000	0,870	0,361	Valid
	MOT21	0,000	0,389	0,361	Valid
	MOT22	0,000	0,942	0,361	Valid
	MOT23	0,000	0,927	0,361	Valid
	MOT24	0,000	0,861	0,361	Valid
	MOT25	0,000	0,890	0,361	Valid
	MOT26	0,000	0,925	0,361	Valid
	MOT27	0,000	0,937	0,361	Valid
	MOT28	0,000	0,889	0,361	Valid
	MOT29	0,000	0,423	0,361	Valid
	MOT30	0,000	0,886	0,361	Valid
	SP1	0,000	0,852	0,361	Valid
	SP2	0,000	0,881	0,361	Valid
	SP3	0,000	0,936	0,361	Valid
	SP4	0,000	0,869	0,361	Valid
	SP5	0,000	0,903	0,361	Valid
	SP6	0,000	0,731	0,361	Valid
	SP7	0,000	0,863	0,361	Valid
	SP8	0,000	0,915	0,361	Valid
Supervisi Kepala Sekolah (X1)	SP9	0,000	0,876	0,361	Valid
	SP10	0,000	0,724	0,361	Valid
	SP11	0,000	0,855	0,361	Valid
	SP12	0,000	0,908	0,361	Valid
	SP13	0,000	0,882	0,361	Valid
	SP14	0,000	0,902	0,361	Valid
	SP15	0,000	0,895	0,361	Valid
	SP16	0,000	0,853	0,361	Valid
	SP17	0,000	0,762	0,361	Valid
	SP18	0,000	0,891	0,361	Valid
	SP19	0,000	0,900	0,361	Valid
	SP20	0,000	0,863	0,361	Valid
Kinerja Guru (Y)	KIN4	0,000	0,921	0,361	Valid
	KIN5	0,000	0,903	0,361	Valid
	KIN6	0,000	0,915	0,361	Valid
	KIN7	0,000	0,480	0,361	Valid

KIN8	0,000	0,920	0,361	Valid
KIN9	0,000	0,912	0,361	Valid
KIN10	0,000	0,869	0,361	Valid
KIN11	0,000	0,869	0,361	Valid
KIN12	0,000	0,925	0,361	Valid
KIN13	0,000	0,915	0,361	Valid
KIN14	0,000	0,932	0,361	Valid
KIN15	0,000	0,891	0,361	Valid
KIN16	0,000	0,896	0,361	Valid
KIN17	0,000	0,416	0,361	Valid
KIN18	0,000	0,495	0,361	Valid
KIN19	0,000	0,910	0,361	Valid
KIN20	0,000	0,902	0,361	Valid
KIN21	0,000	0,872	0,361	Valid
KIN22	0,000	0,870	0,361	Valid
KIN23	0,000	0,912	0,361	Valid
KIN24	0,000	0,930	0,361	Valid
KIN25	0,000	0,368	0,361	Valid
KIN1	0,000	0,893	0,361	Valid
KIN2	0,000	0,824	0,361	Valid
KIN3	0,000	0,921	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Dari variabel penguasaan teknologi ( $X_2$ ) diukur dengan 25 item pertanyaan, hasil analisis terlihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid karena memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga seluruh item pertanyaan variabel penguasaan teknologi valid dalam mengukur. Selanjutnya, variabel motivasi ( $X_3$ ) diukur dengan 30 item pertanyaan, hasil analisis pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid sehingga seluruh item pertanyaan valid dalam mengukur variabel motivasi. Selanjutnya, variabel supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) diukur dengan 20 item pertanyaan, hasil analisis pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid sehingga seluruh item pertanyaan valid dalam mengukur variabel supervisi kepala sekolah dan variabel kinerja diukur dengan 25 item pertanyaan, hasil analisis pada tabel 4.1

menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid sehingga seluruh item pertanyaan valid dalam mengukur variabel kinerja.

#### 4.1.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid, pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji reliabilitas Cronbachs Alpha bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbachs alpha  $> 0,7$  (Ghozali; 2018). Hasil uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Valid	Cronbachs Alpha	Cut Value	Reliabilitas
Penguasaan teknologi	25	0,993	0,7	Reliabel
Motivasi	30	0,984	0,7	Reliabel
Supervisi kepala sekolah	20	0,984	0,7	Reliabel
Kinerja	25	0,978	0,7	Reliabel

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.2 diperoleh nilai *cronbachs alpha* instrumen variabel penguasaan teknologi sebesar 0,993 dengan jumlah item pertanyaan valid 25, nilai *cronbachs alpha* instrumen variabel motivasi sebesar 0,984 dengan jumlah item pertanyaan valid 30, nilai *cronbachs alpha* instrumen variabel supervisi kepala sekolah sebesar 0,984 dengan jumlah item pertanyaan valid 20 dan nilai *cronbachs alpha* instrumen variabel kinerja sebesar 0,978 dengan jumlah item pertanyaan valid 25, oleh karena nilai cronbachs alpha seluruh instrumen  $> 0,7$  maka seluruh instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel.

## 4.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 109 responden yang seluruhnya adalah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil pengumpulan data dalam penelitian ini digambarkan karakteristik responden menurut usia, pendidikan terakhir, keterangan sertifikasi, status guru, tempat tinggal sekolah, dan lama mengajar yang dapat dilihat dalam table 4.3 di bawah ini .

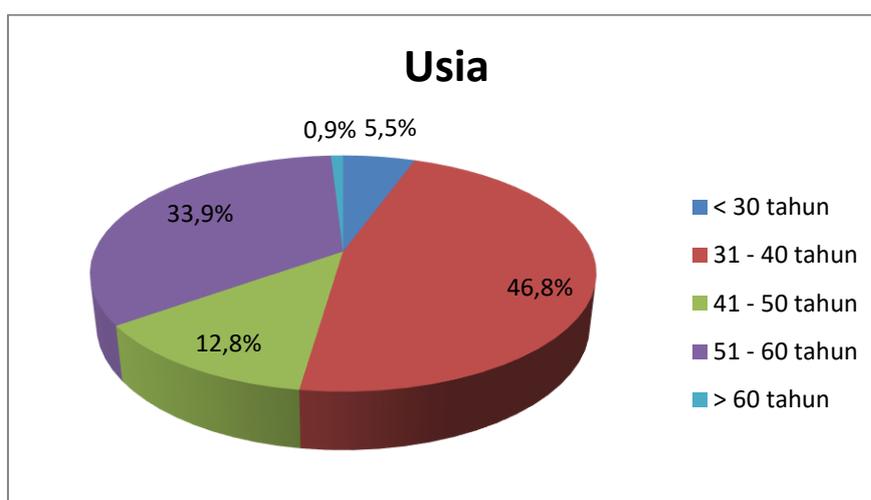
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia	< 30 tahun	6	5,5%
	31 - 40 tahun	51	46,8%
	41 - 50 tahun	14	12,8%
	51 - 60 tahun	37	33,9%
	> 60 tahun	1	0,9%
Pendidikan Terakhir	S1/Sarjana	99	90,8%
	S2/Magister	10	9,2%
Keterangan Sertifikasi	Sudah	87	79,8%
	Belum	22	20,2%
Status Guru	PNS	57	52,3%
	P3K	38	34,9%
	Kontrak	9	8,3%
	Honor	5	4,6%
Tempat Tinggal Sekolah	Satu Kecamatan	73	67%
	Luar Kecamatan satu Kabupaten	28	25,7%
	Luar Kabupaten satu Provinsi	8	7,3%
Lama Mengajar	1 - 10 tahun	35	32,1%
	11 - 20 tahun	44	40,4%
	31 - 40 tahun	17	15,6%
	>40 tahun	13	11,9%

Sumber data diolah (2024)

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa menurut usia, sebagian besar responden guru Pendidikan

Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Tabanan berusia 31 – 40 tahun (46,8%), sedangkan sisanya 33,9% berusia 51 – 60 tahun, 12,8% berusia 41 – 50 tahun, 5,5% berusia <30 tahun dan sebanyak 0,9% berusia > 60 tahun. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang berusia 31 – 40 tahun. Persentase responden menurut usia lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut.



**Gambar 4. 1 Usia Responden**

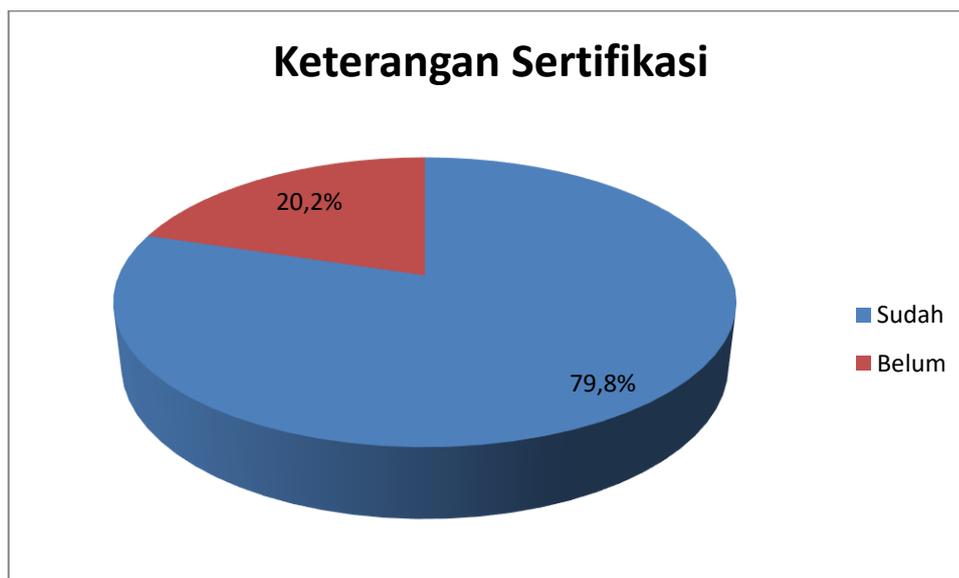
Menurut pendidikan terakhir, sebagian besar responden adalah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan berpendidikan S1/Sarjana (90,8%), sedangkan sisanya berpendidikan S2/Magister. Hal ini berarti bahwa persentase guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang berpendidikan S1/Sarjana lebih banyak dibandingkan guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang berpendidikan S2/Magister. Persentase responden

menurut pendidikan terakhir secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut.



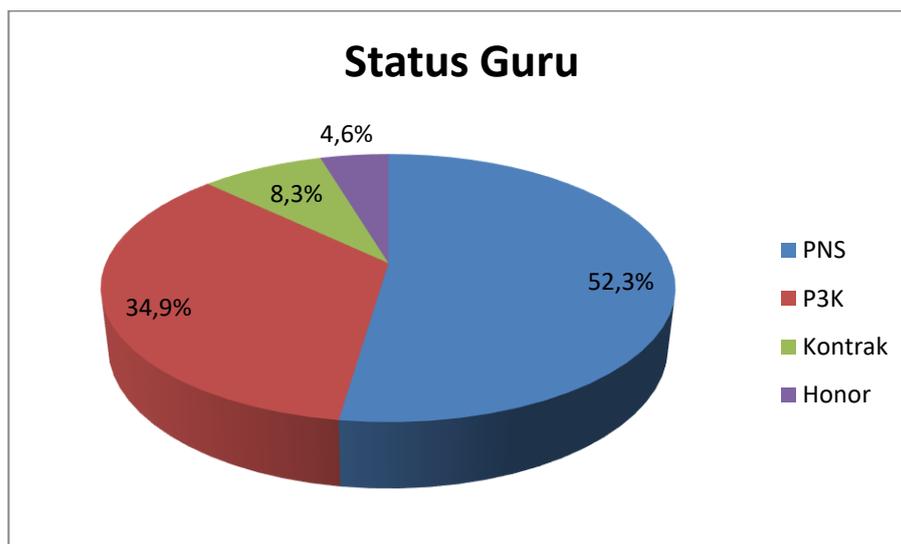
**Gambar 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden**

Menurut keterangan sertifikasi, sebagian besar responden guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang sudah bersertifikasi (79,8%), sedangkan sisanya belum bersertifikasi. Hal ini berarti bahwa persentase guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang sudah bersertifikasi lebih banyak dibandingkan dengan yang belum bersertifikasi. Persentase responden menurut keterangan sertifikasi lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut.



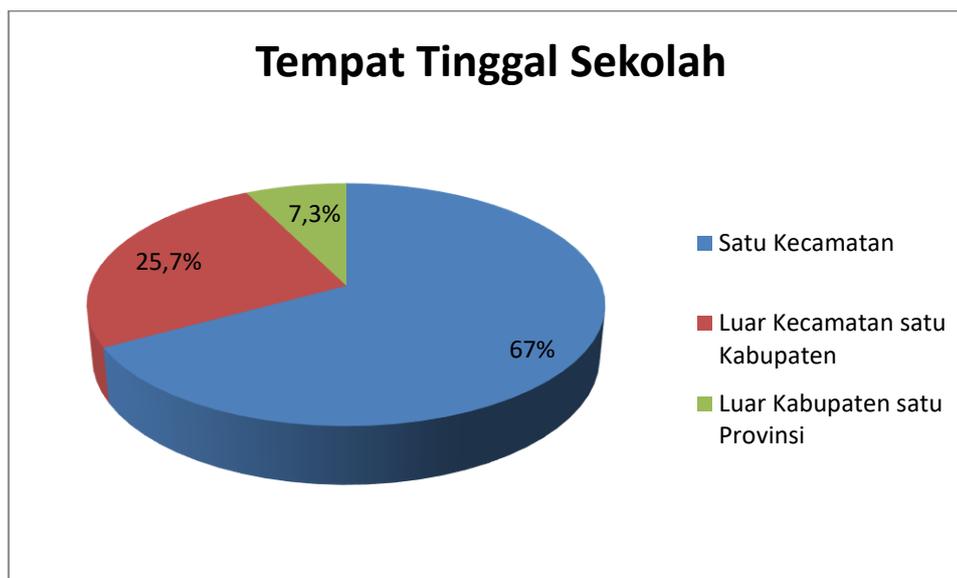
**Gambar 4. 3 Keterangan Sertifikasi Responden**

Menurut status guru, sebagian besar responden guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang berstatus PNS (52,3%), sedangkan sisanya 34,9% berstatus P3K, 8,3% berstatus kontrak dan sebanyak 4,6% berstatus honor. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Hindu pada SMP di Kabupaten Tabanan yang berstatus PNS. Persentase responden menurut status guru lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut.



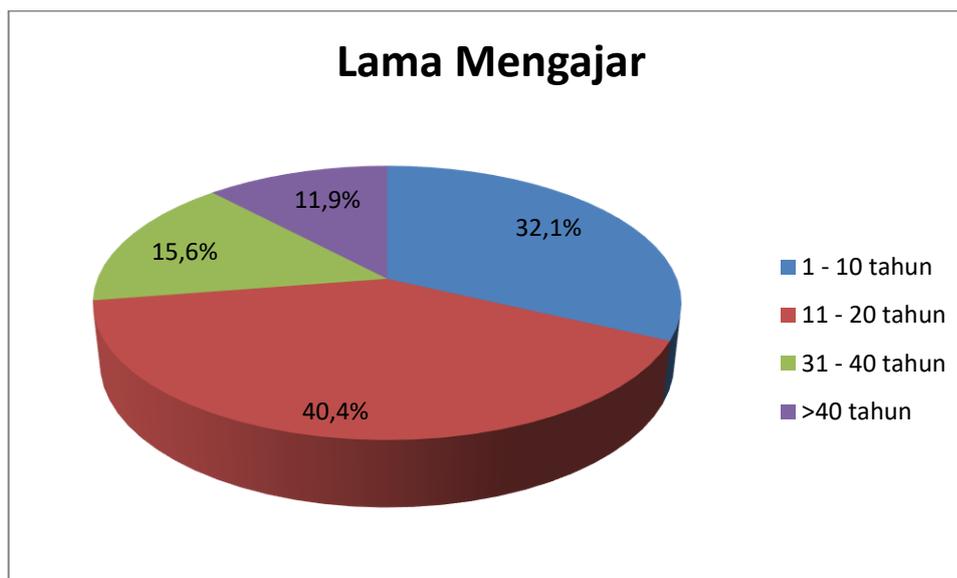
**Gambar 4. 4 Status Guru Responden**

Menurut tempat tinggal sekolah, sebagian besar responden guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, yang bertempat tinggal dengan sekolah di satu kecamatan (67%), sedangkan sisanya 25,7% tempat tinggal dengan sekolah di luar kecamatan satu kabupaten dan sebanyak 7,3% tempat tinggal dengan sekolah di luar kabupaten satu provinsi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang bertempat tinggal dengan sekolah di satu kecamatan. Persentase responden menurut tempat tinggal sekolah secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut.



**Gambar 4. 5 Tempat Tinggal Sekolah Responden**

Menurut lama mengajar, sebagian besar responden guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, lama mengajar selama 11 – 20 tahun sebanyak (40,4%), sedangkan sisanya (32,1%) lama mengajar selama 1 – 10 tahun, (15,6%) lama mengajar selama 31 – 40 tahun, dan sebanyak (11,9%) lama mengajar selama > 40 tahun. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan yang lama mengajarnya selama 11 – 20 tahun. Persentase responden menurut lama mengajar secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut.



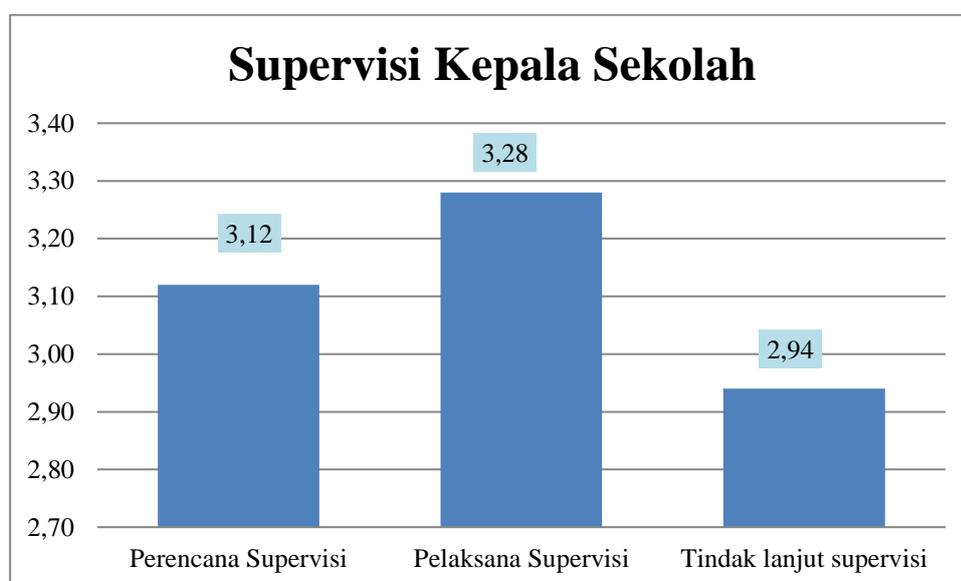
**Gambar 4. 6 Lama Mengajar Responden**

### 4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk melihat gambaran variabel penelitian menurut persepsi responden. Oleh karena penelitian ini menggunakan skala likert 1--4, maka persepsi jawaban responden dalam hal ini guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, dapat dilakukan dengan melihat nilai *mean* skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan. Umar (2012) mengkategorisasikan *mean* skor jawaban responden pada skala likert dengan kriteria sebagai berikut. Nilai *mean* antara 1,00 – 2,33 menunjukkan kecenderungan persepsi rendah pada responden; sementara nilai *mean* antara 2,33 – 3,67 menunjukkan persepsi sedang, dan nilai *mean* antara 3,67 – 5,00 menunjukkan kecenderungan persepsi tinggi. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner tergambaran persepsi responden terhadap variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti berikut.

### 1. Deskripsi Supervisi Kepala Sekolah

Variabel supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini diukur dengan 3 dimensi pengukuran, yaitu dimensi perencanaan supervisi, pelaksana supervisi, dan tindak lanjut supervisi. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah hasil perhitungan mean skor jawaban responden pada masing-masing dimensi pengukuran.



**Gambar 4. 7 Grafik Mean Dimensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah**

Hasil analisis deskriptif pada Grafik 4.7 menunjukkan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel supervisi kepala sekolah dengan nilai tinggi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dimensi tindak lanjut merupakan dimensi dengan rata-rata terendah (2,94), sedangkan dimensi pelaksana supervisi adalah dimensi dengan rata-rata tertinggi (3,28), sementara dimensi perencanaan supervisi memiliki rata-rata tertinggi kedua (3,12). Hal ini berarti bahwa dalam hal supervisi kepala sekolah, tindak lanjut supervisi merupakan poin yang

paling utama perlu ditingkatkan, sementara dimensi pelaksana supervisi dan perencana supervisi telah baik dan perlu dipertahankan. Untuk melihat poin-poin utama yang perlu diperbaiki pada masing-masing dimensi pengukuran variabel supervisi kepala sekolah maka dilakukan analisis deskriptif pada masing-masing dimensi dengan membuat tabel distribusi frekuensi dan menghitung nilai *mean* masing-masing indikator pada masing-masing dimensi pengukuran.

### (1) Dimensi Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah

Dimensi perencana supervisi dalam penelitian ini diukur dengan 6 item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini diperoleh distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan. Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Supervisi Kepala Sekolah Dimensi Perencana Supervisi

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(N)	f(S)		
SP1	0	26	63	18	2,92	sedang
SP2	0	12	67	28	3,15	sedang
SP3	0	39	51	17	2,80	sedang
SP4	0	3	61	41	3,37	sedang
SP5	0	3	56	47	3,41	tinggi
SP6	96	10	0	0	3,10	sedang
Rata - rata skor					3,12	sedang
<b>Keterangan :</b>						
SP1: Pengetahuan supervisi 3 tahunan, dan satu tahun						
SP2: Kepala sekolah membuat perencanaan program semester, supervisi pembelajaran dilakukan 2 kali setahun						
SP3: Kepala sekolah merencanakan supervisi klinis kepada masing-masing guru 5 kali dalam setahun						
SP4: Kepala sekolah harus menyiapkan instrumen supervisi (lembar observasi, angket, pedoman wawancara, dll) sebelum melakukan supervisi						

SP5:	Kepala sekolah menyiapkan jadwal supervisi
SP6:	Kepala sekolah tidak mempublikasikan jadwal supervisi

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa dari seluruh indikator dimensi perencana supervisi, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator SP1 (mean = 2,92), SP3 (mean = 2,80) dan SP6 (mean = 3,10), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan perencana supervisi telah baik, tetapi dalam hal pengetahuan supervisi tiga tahunan dan satu tahun, perencanaan supervisi klinis kepada masing-masing guru 5 kali dalam setahun dan kepala sekolah mempublikasikan jadwal supervisi masih perlu ditingkatkan.

## (2) Dimensi Pelaksana Supervisi Kepala Sekolah

Dimensi pelaksana supervisi dalam penelitian ini diukur dengan 10 item pertanyaan valid berdasarkan hasil pengisian kuesioner. Berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Supervisi Kepala Sekolah Dimensi Pelaksana Supervisi

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
SP7	0	23	63	21	2,99	sedang
SP8	0	0	74	33	3,3	sedang
SP9	0	12	70	24	3,1	sedang
SP10	0	0	75	32	3,3	sedang
SP11	36	71	0	0	3,33	sedang
SP12	0	0	48	58	3,54	tinggi
SP13	0	0	79	27	3,25	sedang
SP14	0	8	63	37	3,29	sedang
SP15	0	0	88	19	3,17	sedang

SP16	51	56	0	0	3,48	tinggi
Rata - rata skor					3,28	sedang
<b>Keterangan :</b>						
SP7:	Kepala sekolah menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melakukan supervisi					
SP8:	Kepala sekolah mengemukakan sasaran- sasaran yang membingungkan sebelum melaksanakan supervisi					
SP9:	Kepala sekolah melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan supervisi pembelajaran					
SP10:	Kepala sekolah meminta guru secara langsung untuk menilai diri sendiri dengan format tertentu dalam rangka pelaksanaan supervisi.					
SP11:	Kepala sekolah melaksanakan supervisi (pembinaan) pembelajaran di rumah guru.					
SP12:	Kepala sekolah melaksanakan diskusi kelompok kepada guru yang disukai saja guna meningkatkan mutu pembelajaran					
SP13:	Kepala sekolah melakukan supervisi demonstrasi guru dalam mengajar dihadapan guru-guru lain					
SP14:	Kepala sekolah melakukan classroom observation(observasi kelas yang tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran).					
SP15:	Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru kelas pada menjelang ulangan semester					
SP16:	Kepala sekolah sebagai pimpinan kurang optimal dalam memotivasi guru					

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.5 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi pelaksana supervisi, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator SP7 (mean = 2,99), SP9 (mean = 3,10), SP13 (mean = 3,25) dan SP15 (mean = 3,17), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan pelaksana supervisi telah baik, tetapi dalam hal menyajikan hasil supervisi sebelumnya, pelaksana supervisi sebelum melakukan supervisi akan melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan supervisi pembelajaran, melakukan supervisi demonstrasi guru dalam mengajar dihadapan guru-guru lain, dan melaksanakan

supervisi kepada guru kelas pada menjelang ulangan semester masih perlu ditingkatkan.

### (3) Dimensi Tindak Lanjut Supervisi Kepala Sekolah

Dimensi tindak lanjut supervisi dalam penelitian ini diukur dengan 4 item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner diperoleh distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Supervisi Kepala Sekolah Dimensi Tindak Lanjut Supervisi

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
SP17	0	35	56	17	2,85	sedang
SP18	0	35	56	17	2,85	sedang
SP19	0	11	75	21	3,11	sedang
SP20	0	23	68	15	2,93	sedang
Rata - rata skor					2,94	sedang
<b>Keterangan :</b>						
SP17: Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian selama 5 kali.						
SP18: Pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan tiap guru minimal 5 kali dalam setahun.						
SP19: Kepala sekolah memberikan rewards (hadiah) kepada guru karena melaksanakan KBM dengan baik						
SP20: Kepala sekolah mempertimbangkan hasil penilaian supervisi dengan cara melakukan pembinaan selama 1 bulan sekali						

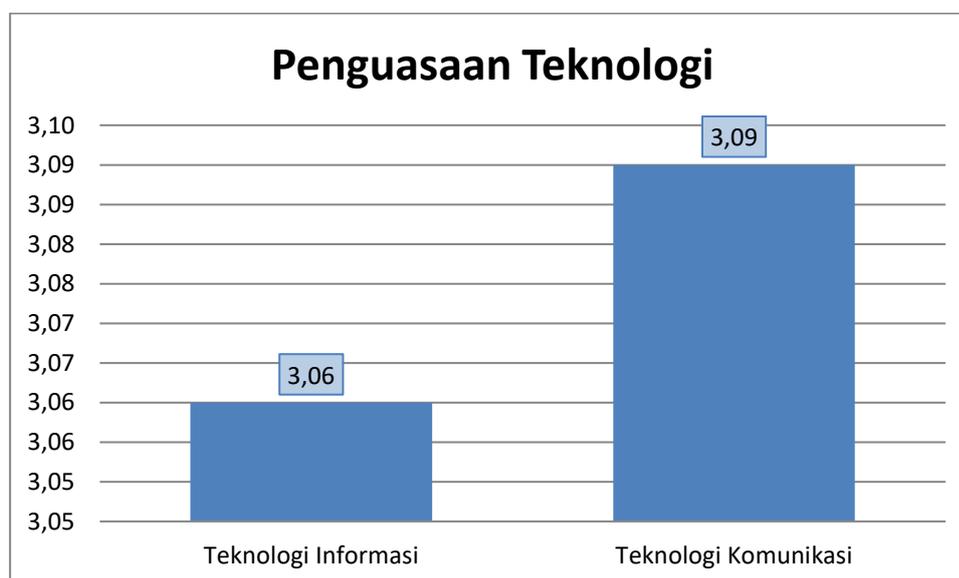
Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.6 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi tindak lanjut supervisi kepala sekolah, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator SP17 (mean = 2,85), dan SP18 (mean = 2,85) dan SP20 (mean = 2,93), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan tindak

lanjut supervisi telah baik, tetapi dalam hal melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian selama 5 kali, pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan tiap guru minimal 5 kali dalam setahun dan kepala sekolah mempertimbangkan hasil penilaian supervisi dengan cara melakukan pembinaan selama 1 bulan sekali masih perlu ditingkatkan.

#### (4) Deskripsi Variabel Penguasaan Teknologi

Variabel penguasaan teknologi sekolah dalam penelitian ini diukur dengan dua dimensi pengukuran, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Berdasarkan hasil analisis kuesioner diperoleh hasil perhitungan mean skor jawaban responden pada masing-masing dimensi pengukuran, seperti berikut.



**Gambar 4. 8 Grafik Mean Dimensi Variabel Penguasaan Teknologi**

Hasil analisis deskriptif pada gambar 4.8 menunjukkan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel penguasaan teknologi dalam posisi tinggi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dimensi teknologi informasi merupakan dimensi dengan rata-rata lebih rendah (3,06), sedangkan

dimensi teknologi komunikasi adalah dimensi dengan rata-rata lebih tinggi (3,09). Hal ini berarti bahwa dalam hal penguasaan teknologi, teknologi informasi merupakan poin yang paling utama perlu ditingkatkan, sementara dimensi teknologi komunikasi telah baik. Untuk melihat poin-poin utama yang perlu diperbaiki pada masing-masing dimensi pengukuran variabel penguasaan teknologi maka dilakukan analisis deskriptif pada masing-masing dimensi dengan membuat tabel distribusi frekuensi dan menghitung nilai *mean* masing-masing indikator pada masing-masing dimensi pengukuran.

#### (5) Dimensi Teknologi Informasi

Dimensi teknologi informasi dalam penelitian ini diukur dengan 12 item pertanyaan valid, berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan, seperti tampak di bawah ini Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Penguasaan Teknologi Dimensi Teknologi Informasi

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
PT1	0	11	73	21	3,10	sedang
PT2	29	78	0	0	3,27	sedang
PT3	0	24	69	13	2,91	sedang
PT4	0	0	78	29	3,27	sedang
PT5	0	25	67	15	2,91	sedang
PT6	27	80	0	0	3,25	sedang
PT7	0	29	66	13	2,88	sedang
PT8	23	83	0	0	3,21	sedang
PT9	0	25	67	15	2,9	sedang
PT10	0	0	88	19	3,17	sedang

PT11	0	46	53	9	2,66	sedang
PT12	0	0	82	25	3,23	sedang
Rata - rata skor					3,06	sedang
<b>Keterangan :</b>						
PT1: Saya sudah lancar mengoperasikan aplikasi Microsoft Office.						
PT2: Saya tidak menguasai bagaimana cara untuk mengoperasikan Microsoft Office.						
PT3: Saya paham betul tool-tool yang ada di program Microsoft Word.						
PT4: Saya hanya bisa sekedar mengetik di Word tanpa tahu tool-tool nya.						
PT5: Saya tidak sanggup mengoperasikan Excel.						
PT6: Saya kurang mampu mengoperasikan Excel.						
PT7: Saya mampu mengembangkan pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis web.						
PT8: Saya tidak tahu menahu tentang aplikasi berbasis web apalagi harus dikaitkan dengan pembelajaran.						
PT9: Saya sudah merancang model pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis web.						
PT10: Saya hanya mendengar tentang pembelajaran menggunakan web tapi tidak tahu bagaimana itu.						
PT11: Saya paham betul bagaimana menerapkan model pembelajaran berbasis web						
Saya tidak tahu tentang aplikasi berbasis web itu bagaimana.						

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.7 di atas, diperoleh bahwa seluruh indikator dimensi teknologi informasi dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator PT3 (mean = 2,91), PT5 (mean = 2,91), PT7 (mean = 2,88), PT9 (mean = 2,90) dan PT11 (mean = 2,66), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan teknologi informasi telah baik, tetapi dalam hal pemahaman tool – tool yang berada di Excel, tidak sanggup mengoperasikan Excel, mengembangkan pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis web, merancang model pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis web dan menerapkan model pembelajaran berbasis web masih perlu dilakukan pembelajaran lebih lanjut.

### (6) Dimensi Teknologi Komunikasi

Dimensi teknologi komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan 13 item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil analisis kuesioner, berikut ini hasil distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Penguasaan Teknologi Dimensi Teknologi Komunikasi

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
PT13	0	29	64	15	2,89	kategori
PT14	39	69	0	0	3,36	sedang
PT15	0	17	75	15	2,99	sedang
PT16	29	79	0	0	3,26	sedang
PT17	0	19	70	18	2,99	sedang
PT18	0	0	73	34	3,31	sedang
PT19	0	25	72	10	2,86	sedang
PT20	36	71	0	0	3,33	sedang
PT21	0	21	66	20	2,98	sedang
PT22	0	0	75	32	3,3	sedang
PT23	0	18	65	24	3,05	sedang
PT24	0	0	82	25	3,23	sedang
PT25	0	55	45	8	2,58	rendah
Rata - rata skor					3,06	sedang
<b>Keterangan :</b>						
PT13: Saya bisa mencari solusi untuk mengatasi masalah teknis yang muncul pada handphone (gadget) secara mandiri.						
PT14: Saya kurang mengerti fitur-fitur di hp (gaptek).						
PT15: Saya sering mengikuti perkembangan teknologi terbaru dan mempelajari cara mengaplikasikannya pada handphone (gadget).						
PT16: Saya tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam menggunakan aplikasi-aplikasi di handphone, seperti mengedit foto dan video atau mengakses internet.						
PT17: Saya bisa menerapkan kebutuhan penggunaan hp sesuai fitur yang ada.						

PT18:	Saya sulit memahami kegunaan fitur-fitur yang ada di HP terkait dengan pembelajaran Agama Hindu
PT19:	Saya mampu mengintegrasikan media pembelajaran dengan platform pembelajaran online, seperti Learning Management System (LMS)
PT20:	Saya merasa sangat gptek sehingga tidak bisa memberikan bimbingan kepada siswa dengan media pembelajaran
PT21:	Saya mampu membuat media pembelajaran sendiri, seperti video tutorial, presentasi, dan e-book.
PT22:	Saya tidak mampu menggunakan berbagai jenis media pembelajaran, seperti video, audio, dan gambar untuk mendukung proses belajar-mengajar.
PT23:	Saya mampu memanfaatkan media pembelajaran diskusi online untuk meningkatkan interaksi antara guru dan siswa.
PT24:	Saya kurang menguasai bagaimana memilih media pembelajaran yang sesuai dengan konteks dan tujuan pembelajaran yang saya dicapai.
PT25:	Semua program pembelajaran yang berbasis teknologi informasi sudah saya kuasai

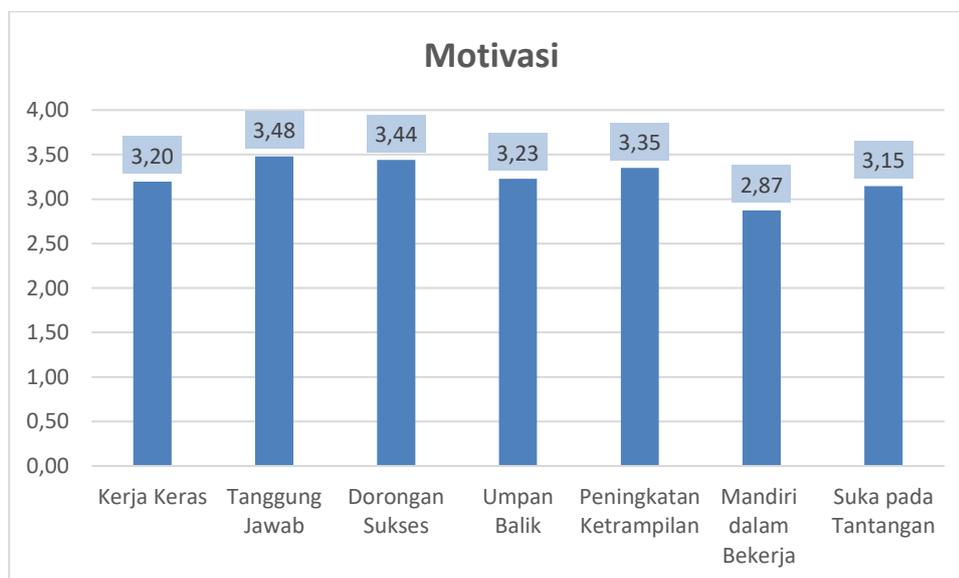
Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.8 di atas, diperoleh bahwa seluruh indikator dimensi teknologi komunikasi, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator PT13 (mean = 2,89), PT15 (mean = 2,99), PT17 (mean = 2,99), PT19 (mean = 2,86), PT21 (mean = 2,98), PT23 (mean = 3,05) dan PT25 (mean = 2,58), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan teknologi komunikasi telah baik. Namun, dalam hal mencari solusi untuk mengatasi masalah teknis yang muncul pada handphone (gadget) secara mandiri, mengikuti perkembangan teknologi terbaru dan mempelajari cara mengaplikasikannya pada handphone (gadget), menerapkan kebutuhan penggunaan hp sesuai fitur yang ada, mengintegrasikan media pembelajaran dengan platform pembelajaran *online*, seperti Learning Management System (LMS), membuat media pembelajaran sendiri, seperti video tutorial, presentasi, dan e-book, memanfaatkan media pembelajaran diskusi *online*

untuk meningkatkan interaksi antara guru dan siswa dan program pembelajaran yang berbasis teknologi informasi masih perlu ditingkatkan.

#### (7) Deskripsi Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan tujuh dimensi pengukuran, yaitu kerja keras, tanggung jawab, dorongan untuk sukses, umpan balik, peningkatan ketrampilan, mandiri dalam bekerja, dan suka pada tantangan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah hasil perhitungan mean skor jawaban responden pada masing-masing dimensi pengukuran.



**Gambar 4. 9 Grafik Mean Dimensi Variabel Motivasi**

Hasil analisis deskriptif pada Grafik 4.9 menunjukkan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel motivasi sudah tinggi berada di atas 3.0. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dimensi mandiri dalam bekerja merupakan dimensi dengan rataaan terendah (3,01), sedangkan dimensi tanggung jawab adalah dimensi dengan rataaan tertinggi (3,98), sementara dimensi dorongan sukses memiliki rataaan tertinggi kedua (3,89) dan disusul oleh dimensi

peningkatan ketrampilan (3,71), dimensi umpan balik (3,53), dimensi kerja keras (3,58), dan dimensi suka pada tantangan (3,35). Hal ini berarti bahwa dalam hal motivasi, mandiri dalam bekerja merupakan poin yang paling utama perlu ditingkatkan, sementara dimensi tanggung jawab dan dorongan sukses telah baik, demikian juga dimensi peningkatan keterampilan, umpan balik, kerja keras dan suka pada tantangan. Untuk melihat poin-poin utama yang perlu diperbaiki pada masing-masing dimensi pengukuran variabel motivasi maka dilakukan analisis deskriptif pada masing-masing dimensi dengan membuat tabel distribusi frekuensi dan menghitung nilai *mean* masing-masing indikator pada masing-masing dimensi pengukuran.

#### (8) Dimensi Kerja Keras

Dimensi kerja keras dalam penelitian ini diukur dengan 4 item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil analisis pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Kerja Keras

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
MOT1	0	2	42	62	3,57	tinggi
MOT2	0	37	54	15	2,82	sedang
MOT3	26	79	0	0	3,25	sedang
MOT4	14	91	0	0	3,14	sedang
Rata - rata skor					3,20	sedang
<b>Keterangan :</b>						
MOT1: Dalam bekerja saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu sekolah ini menjadi sukses.						

MOT2:	Dalam menghadapi ujian, saya berupaya melakukan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah
MOT3:	Saya tidak yakin keberhasilan mengajar karena bakat, ketekunan, dan menguasai bahan ajar.
MOT4:	Ketika menghadapi ujian, saya tidak memberikan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah.

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.9 di atas, diperoleh bahwa dari seluruh indikator dimensi kerja keras, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator MOT2 (mean = 2,82) dan MOT4 (mean = 3,14). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan kerja keras telah baik, tetapi dalam hal melakukan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah, berupaya melakukan les untuk menghadapi ujian masih perlu ditingkatkan.

#### (9) Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawab dalam penelitian ini diukur dengan lima item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan, seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Tanggung Jawab

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
MOT5	0	4	47	53	3,48	tinggi
MOT6	0	5	41	58	3,51	tinggi
MOT7	0	0	62	43	3,41	tinggi
MOT8	0	0	50	55	3,52	tinggi
Rata - rata skor					3,48	tinggi
<b>Keterangan :</b>						

MOT5:	Dalam keadaan terpaksa seperti sakit, saya meminta ijin kepada kepala sekolah untuk tidak mengajar namun tetap memberikan tugas untuk siswanya.
MOT6:	Sebagai guru, saya lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi.
MOT7:	Saya tidak perlu mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
MOT8:	Dalam melaksanakan tugas saya tidak berusaha untuk mengajar sebaik mungkin.

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.10 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi tanggung jawab, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator MOT7 (mean = 3,41). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan tanggung jawab telah baik, tetapi dalam hal mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan masih perlu ditingkatkan.

#### (10) Dimensi Dorongan Sukses

Dimensi dorongan sukses dalam penelitian ini diukur dengan lima item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Dorongan Sukses

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
MOT9	0	1	36	67	3,64	tinggi
MOT10	0	3	63	38	3,34	sedang
MOT11	0	1	48	55	3,52	tinggi
MOT12	30	75	0	0	3,29	sedang
MOT13	0	0	63	41	3,4	tinggi
Rata - rata skor					3,44	tinggi
<b>Keterangan :</b>						

MOT9:	Saya akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat.
MOT10:	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya.
MOT11:	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah di programkan.
MOT12:	Saya tidak ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
MOT13:	Saya lebih senang tidak memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas.

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.11 di atas, diperoleh bahwa dari seluruh indikator dimensi dorongan sukses dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator MOT10 (mean = 3,34) dan MOT11 (mean = 3,29). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan dorongan sukses telah baik, tetapi dalam hal memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya serta keinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi masih perlu ditingkatkan.

#### **(11) Dimensi Umpan Balik**

Dimensi umpan balik dalam penelitian ini diukur dengan lima item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil analisis pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan, seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Umpan Balik

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(N)	f(S)		
MOT14	0	25	56	23	2,99	sedang
MOT15	0	5	67	33	3,29	sedang
MOT16	0	8	78	19	3,12	sedang
MOT17	0	0	55	49	3,48	tinggi
MOT18	27	77	0	0	3,27	sedang
Rata - rata skor					3,23	sedang
<b>Keterangan :</b>						
MOT14:	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih berat.					
MOT15:	Saya bekerja disamping untuk beribadah, juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga.					
MOT16:	Saya berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri.					
MOT17:	Hasil jerih payah guru dalam mendidik siswanya, tidak bisa menghasilkan generasi yang cerdas.					
MOT18:	Guru yang berprestasi tidak di promosikan menjadi wakil kepala sekolah atau di berikan jabatan-jabatan khusus.					

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi umpan balik, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator MOT14 (mean = 2,99) dan MOT16 (mean = 3,12). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan umpan balik telah baik, tetapi dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi yang dikerjakan serta mendorong untuk bekerja dan berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi dengan biaya pribadi masih perlu ditingkatkan.

## (12) Dimensi Peningkatan Ketrampilan

Dimensi peningkatan ketrampilan dalam penelitian ini diukur dengan empat item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil analisis pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Peningkatan Ketrampilan

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
MOT19	0	2	59	43	3,39	sedang
MOT20	0	3	65	36	3,32	sedang
MOT21	0	0	71	34	3,32	sedang
MOT22	37	68	0	0	3,35	sedang
Rata - rata skor					3,35	sedang
<b>Keterangan :</b>						
MOT19:	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
MOT20:	Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga di dalam kelas.					
MOT21:	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.					
MOT22:	Dalam kegiatan pembelajaran saya tidak menggunakan alat peraga					

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.15 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi peningkatan ketrampilan, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator MOT20 (mean = 3,32) dan MOT21 (mean = 3,32). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan peningkatan ketrampilan telah baik, tetapi dalam hal kegiatan pembelajaran menggunakan alat peraga di dalam kelas dan mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhadapan dan berprestasi masih perlu ditingkatkan.

### (13) Dimensi Mandiri dalam Bekerja

Dimensi mandiri dalam bekerja dalam penelitian ini diukur dengan empat item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Mandiri dalam Bekerja

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
MOT23	0	27	68	11	2,86	sedang
MOT24	0	56	44	6	2,53	rendah
MOT25	28	76	0	0	3,28	sedang
MOT26	0	35	60	13	2,82	sedang
Rata - rata skor					2,87	rendah
<b>Keterangan :</b>						
MOT23:	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.					
MOT24:	Saya bekerja dengan bantuan orang lain.					
MOT25:	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas.					
MOT26:	Saya tidak merepotkan orang lain dalam bekerja.					

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.14 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi mandiri dalam bekerja, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator MOT23 (mean = 2,86), MOT24 (mean = 2,53) dan MOT26 (2,82). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan mandiri dalam bekerja telah baik, tetapi dalam hal berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas tanpa menggantungkan diri pada orang lain, bekerja tanpa bantuan orang lain dan tidak merepotkan orang lain dalam bekerja masih perlu ditingkatkan.

#### (14) Dimensi Suka pada Tantangan

Dimensi suka pada tantangan dalam penelitian ini diukur dengan empat item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Dimensi Suka pada Tantangan

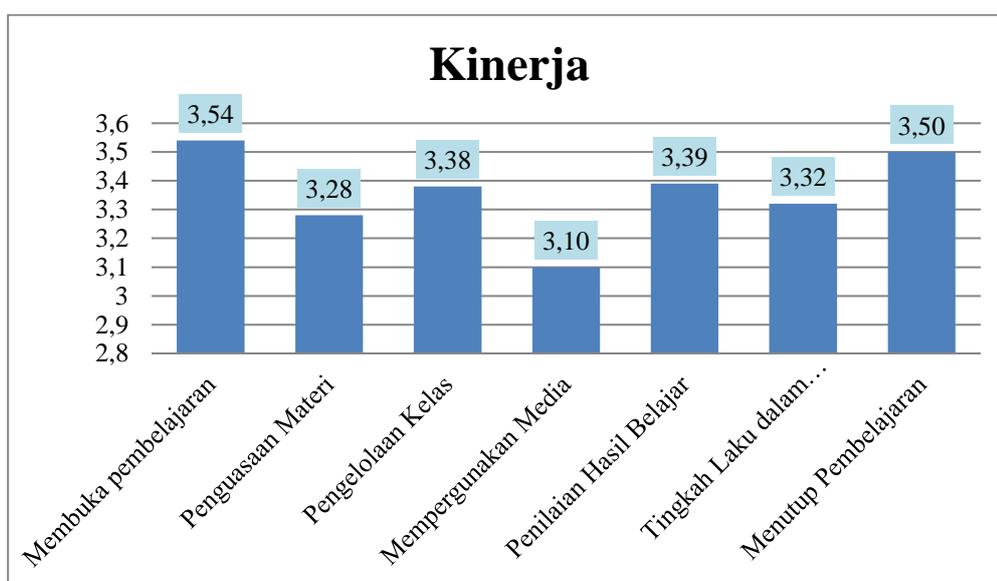
Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
MOT27	0	2	77	26	3,23	sedang
MOT28	0	24	68	14	2,91	sedang
MOT29	0	0	77	28	3,27	sedang
MOT30	0	0	87	18	3,17	sedang
Rata - rata skor					3,15	sedang
<b>Keterangan :</b>						
MOT27:	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
MOT28:	Saya bersedia ditugaskan di tempat lain dengan alasan yang kuat.					
MOT29:	Tugas-tugas berat bagi saya tidak membuat tantangan untuk maju.					
MOT30:	Saya tidak bersedia di tugaskan di tempat lain walaupun dengan alasan yang kuat.					

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.15 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi suka pada tantangan, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator MOT28 (mean = 2,91), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan suka pada tantangan telah baik, tetapi dalam hal bersedia di tempatkan lain dengan alasan yang kuat masih perlu ditingkatkan.

### (15) Variabel Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan tujuh dimensi pengukuran, yaitu membuka pembelajaran, penguasaan materi, pengelolaan kelas, mempergunakan media, penilaian hasil belajar, tingkah laku pembelajaran, dan menutup pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis pengisian kuesioner, berikut ini ditunjukkan hasil perhitungan mean skor jawaban responden pada masing-masing dimensi pengukuran, seperti tabel di bawah ini.



**Gambar 4. 10 Grafik Mean Dimensi Variabel Kinerja**

Hasil analisis deskriptif pada Grafik 4.10 yang menunjukkan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel kinerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dimensi mempergunakan media merupakan dimensi dengan rata-rata terendah (3,10), sedangkan dimensi membuka pembelajaran adalah dimensi dengan rata-rata tertinggi (3,54). Sementara itu, dimensi menutup pembelajaran memiliki rata-rata tertinggi kedua (3,50) dan disusul oleh dimensi penilaian hasil belajar (3,39), dimensi pengelolaan kelas (3,38), dimensi tingkah laku pembelajaran

(3,32), dan dimensi penguasaan materi (3,28). Hal ini berarti bahwa dalam hal kinerja yang mempergunakan media merupakan poin yang paling utama perlu ditingkatkan, sementara dimensi membuka pembelajaran dan menutup pembelajaran telah baik. Demikian juga dimensi penilaian hasil belajar, pengelolaan kelas, tingkah laku pembelajaran dan penguasaan materi. Untuk melihat poin-poin utama yang perlu diperbaiki pada masing-masing dimensi pengukuran variabel kinerja maka dilakukan analisis deskriptif pada masing-masing dimensi dengan membuat tabel distribusi frekuensi dan menghitung nilai *mean* masing-masing indikator pada masing-masing dimensi pengukuran.

#### (16) Dimensi Membuka Pembelajaran

Dimensi membuka pembelajaran dalam penelitian ini diukur dengan enam item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil analisis deskriptif pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Membuka Pembelajaran

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
KIN1	0	6	29	72	3,64	tinggi
KIN2	0	8	37	62	3,52	tinggi
KIN3	0	6	42	59	3,51	tinggi
KIN4	0	0	48	59	3,56	tinggi
KIN5	0	2	52	52	3,47	tinggi
KIN6	0	0	50	57	3,53	tinggi
Rata - rata skor					3,54	tinggi
<b>Keterangan :</b>						
KIN1: Saya selalu menyampaikan salam, menanyakan kondisi siswa setiap memulai pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.						

KIN2:	Saya melakukan presensi sebelum memulai Pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti
KIN3:	Setiap memulai pelajaran saya selalu mengingatkan siswa untuk selalu rajin belajar walaupun dalam kondisi pembelajaran.
KIN4:	Saya menyiapkan pertanyaan untuk menilai / memotivasi siswa pada tahap pembukaan pembelajaran terkait pembelajaran sebelumnya.
KIN5:	Saya membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri.
KIN6:	Saya tidak menyampaikan tujuan pembelajaran pada setiap pertemuan di setiap pembelajaran.

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.16 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi membuka pembelajaran, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator KIN2 (mean = 3,52), KIN3 (mean = 3,51) dan KIN6 (mean = 3,53). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan membuka pembelajaran telah baik, tetapi dalam hal melakukan presensi sebelum memulai Pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, seorang guru menyatakan bahwa “saat memulai pelajaran saya selalu mengingatkan siswa untuk selalu rajin belajar”, walaupun dalam kondisi pembelajaran dan menyampaikan tujuan pembelajaran pada setiap pertemuan di setiap pembelajaran masih perlu ditingkatkan.

#### (17) Dimensi Penguasaan Materi

Dimensi penguasaan materi dalam penelitian ini diukur dengan tiga item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam table 4.17.

Tabel 4. 17 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Penguasaan Materi

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
KIN7	0	15	44	48	3,3	sedang
KIN8	0	8	67	32	3,22	sedang
KIN9	0	10	52	45	3,32	sedang
Rata - rata skor					3,28	sedang
<b>Keterangan :</b>						
KIN7: Saya menguasai bahan pelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti sehingga dalam menjelaskan dan memberikan contoh siswa menjadi mudah memahaminya						
KIN8: Saya menanggapi pertanyaan siswa secara tepat dan benar.						
KIN9: Saya mengkaitkan materi pelajaran Agama dengan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.						

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi penguasaan materi, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator KIN8 (mean = 3,22). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan penguasaan materi telah baik, tetapi dalam hal menanggapi pertanyaan siswa secara tepat dan benar masih perlu ditingkatkan.

#### (18) Dimensi Pengelolaan Kelas

Dimensi pengelolaan kelas dalam penelitian ini diukur dengan empat item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam table 4.18.

Tabel 4. 18 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Pengelolaan Kelas

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
KIN10	0	1	37	69	3,64	tinggi
KIN11	0	10	70	27	3,15	sedang
KIN12	36	63	8	0	3,27	sedang
KIN13	0	7	45	55	3,46	tinggi
Rata - rata skor					3,38	sedang
<b>Keterangan :</b>						
KIN10:	Saya memberikan kesempatan siswa untuk bertanya					
KIN11:	Saya mampu meningkatkan perhatian dan minat siswa dalam kegiatan pembelajaran online					
KIN12:	Saya menyelipkan humor ketika proses pembelajaran berlangsung.					
KIN13	Saya memberi kesempatan kepada para siswa berpartisipasi dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti misalnya menjawab pertanyaan dari seorang siswa ataupun pertanyaan dari guru.					

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.18 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi pengelolaan kelas, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator KIN11 (mean = 3,15) dan KIN12 (mean = 3,27). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan pengelolaan kelas telah baik, tetapi dalam hal meningkatkan perhatian dan minat siswa dalam kegiatan pembelajaran online dan menyelipkan humor ketika proses pembelajaran berlangsung masih perlu ditingkatkan.

#### (19) Dimensi Mempergunakan Media

Dimensi mempergunakan media dalam penelitian ini diukur dengan tiga item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini

adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam table 4.19.

Tabel 4. 19 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Mempergunakan Media

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
KIN14	0	24	64	19	2,95	sedang
KIN15	0	13	56	38	3,24	sedang
KIN16	0	20	59	29	3,09	sedang
Rata - rata skor					3,1	sedang
<b>Keterangan :</b>						
KIN14: Saya terampil mempergunakan media pembelajaran online.						
KIN15: Saya mempergunakan media pembelajaran dalam menyampaikan materi Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.						
KIN16: Saya selalu mempergunakan media pembelajaran yang menarik berupa video pembelajaran yang dikirim lewat Whatsapp (WA) kepada siswa.						

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.19 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi mempergunakan media, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator KIN16 (mean = 3,09), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan mempergunakan media telah baik, tetapi dalam hal mempergunakan media pembelajaran yang menarik berupa video pembelajaran yang dikirim lewat Whatsapp (WA) kepada siswa masih perlu ditingkatkan.

## (20) Dimensi Penilaian Hasil Belajar

Dimensi penilaian hasil belajar dalam penelitian ini diukur dengan empat item pertanyaan valid, berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam table 4.20.

Tabel 4. 20 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Penilaian Hasil Belajar

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
KIN17	0	5	69	33	3,27	sedang
KIN18	0	16	60	32	3,16	sedang
KIN19	0	4	51	52	3,46	tinggi
KIN20	0	0	33	73	3,69	tinggi
Rata - rata skor					3,39	sedang
<b>Keterangan :</b>						
KIN17: Saya mengulas kembali /membahas tugas - tugas yang telah diberikan dengan melibatkan siswa						
KIN18: Saya selalu memberikan tugas kepada siswa sebagai bahan evaluasi.						
KIN19: Saya mengapresiasi siswa yang menjawab dengan benar.						
KIN20: Saya memberikan nilai yang tidak adil terhadap tugas yang diberikan						

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi penilaian hasil belajar, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator KIN17 (mean = 3,27) dan KIN18 (mean = 3,16). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan penilaian hasil belajar telah baik, tetapi dalam hal mengulas kembali/membahas tugas-tugas yang telah diberikan dengan melibatkan siswa dan memberikan tugas kepada siswa sebagai bahan evaluasi masih perlu ditingkatkan.

## (21) Dimensi Tingkah Laku dalam Pembelajaran

Dimensi tingkah laku dalam pembelajaran dalam penelitian ini diukur dengan tiga item pertanyaan valid dan berdasarkan hasil pengisian kuesioner,

berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam tabel 4.21.

Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Tingkah Laku dalam Pembelajaran

Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Responden				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
KIN21	0	43	24	40	2,96	Sedang
KIN22	65	42	0	0	3,61	Tinggi
KIN23	0	10	46	51	3,38	Sedang
Rata - rata skor					3,32	sedang
<b>Keterangan :</b>						
KIN21: Saya mempergunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami siswa						
KIN22: Saya mempergunakan intinasi dan nada bicara tidak sesuai						
KIN23: Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditetapkan.						

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.21 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi tingkah laku dalam pembelajaran, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator KIN21 (mean = 2,96), hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan tingkah laku dalam pembelajaran telah baik, tetapi dalam hal mempergunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami siswa masih perlu ditingkatkan.

## (22) Dimensi Menutup Pembelajaran

Dimensi menutup pembelajaran dalam penelitian ini diukur dengan dua item pertanyaan valid. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah distribusi frekuensi dan hasil perhitungan nilai mean skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam tabel 3.22.

Tabel 4. 22 Distribusi Frekuensi dan Hasil Perhitungan Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dimensi Menutup Pembelajaran

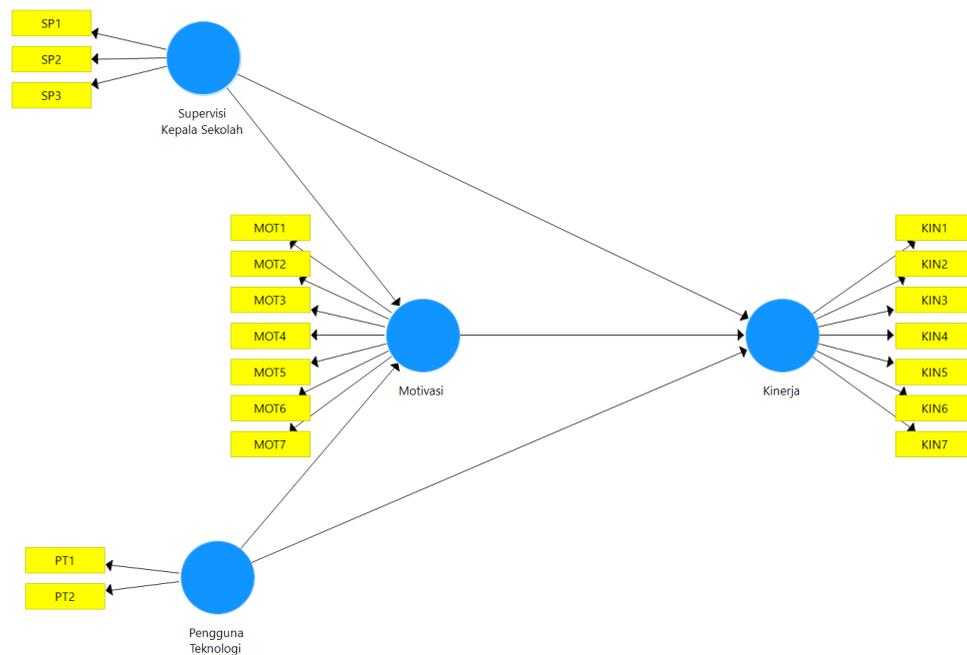
Indikator	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban				Mean	Kategori
	f(STS)	f(TS)	f(S)	f(SS)		
KIN24	0	8	46	52	3,41	tinggi
KIN25	63	44	0	0	3,59	tinggi
Rata - rata skor					3,50	tinggi
<b>Keterangan :</b>						
KIN24: Saya memberikan kesimpulan dari materi yang sudah diajarkan.						
KIN25: Saya memberikan tugas yang berlebihan kepada siswa						

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh hasil bahwa dari seluruh indikator dimensi menutup pembelajaran, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator KIN24 (mean = 3,41). Hal ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan menutup pembelajaran telah baik, tetapi dalam hal memberikan kesimpulan dari materi yang sudah diajarkan masih perlu ditingkatkan.

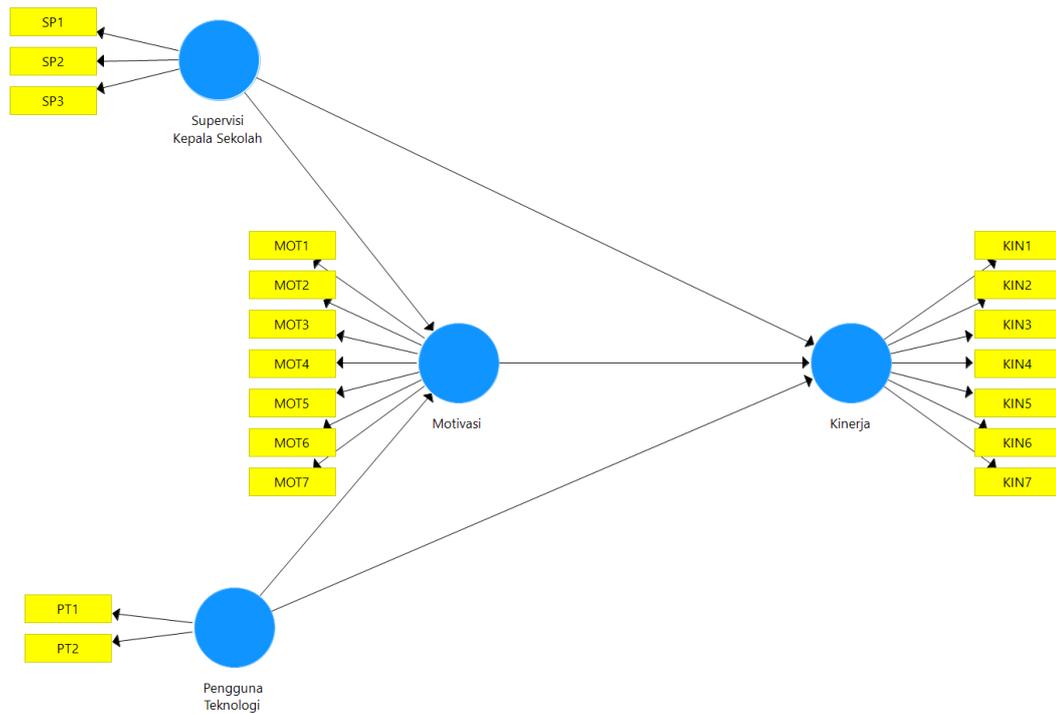
#### 4.4 Analisis SEM PLS

Dalam penelitian ini, uji pengaruh antar variabel akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM PLS. Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS terdiri dari tahap pengujian *outer model* dan tahap pengujian *inner model* (Hair et al; 2019). Pada tahap pengujian *outer model*, seluruh indikator pada masing-masing konstruk diuji validitasnya dan masing-masing konstruk diuji tingkat reliabilitasnya, sementara pengujian *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel, seperti dapat dilihat dalam gambar 4.11.



**Gambar 4. 11 Model Penelitian (hidden indicator)**

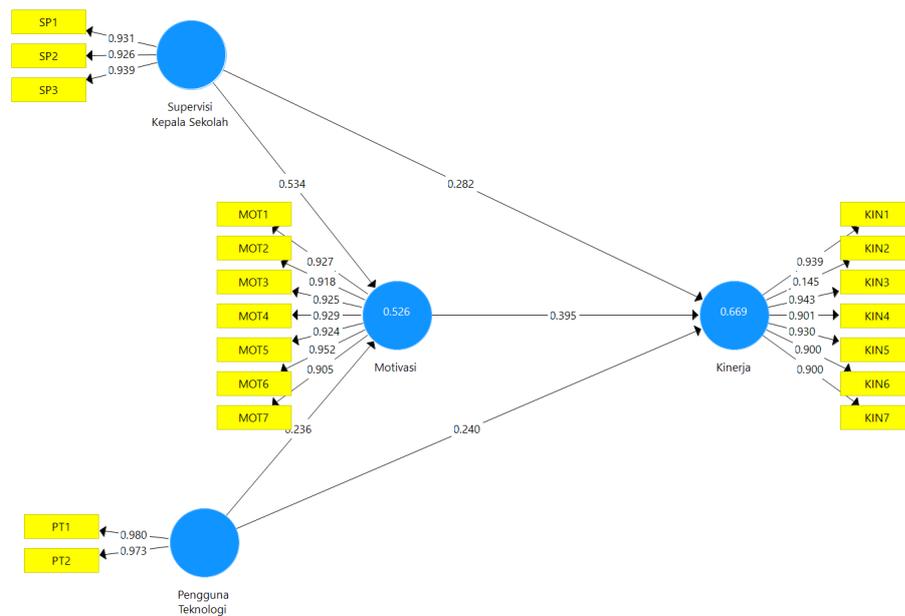
Model penelitian seperti pada gambar 4.11, memuat 4 variabel supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, motivasi kerja, dan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Seluruh variabel tersebut merupakan konstruk *latent 1st order* yang diukur dengan beberapa indikator pengukuran. Konstruk supervisi kepala sekolah merupakan konstruk *1st order* dengan 3 indikator pengukuran, konstruk penguasaan teknologi merupakan konstruk *1st order* dengan 2 indikator pengukuran, konstruk motivasi merupakan merupakan konstruk *1st order* dengan 7 indikator pengukuran dan konstruk kinerja merupakan konstruk *1st order* dengan 7 indikator pengukuran. Berdasarkan definisi operasional tersebut maka spesifikasi model SEM PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar 4.12.



**Gambar 4. 12 Spesifikasi Model SEM PLS**

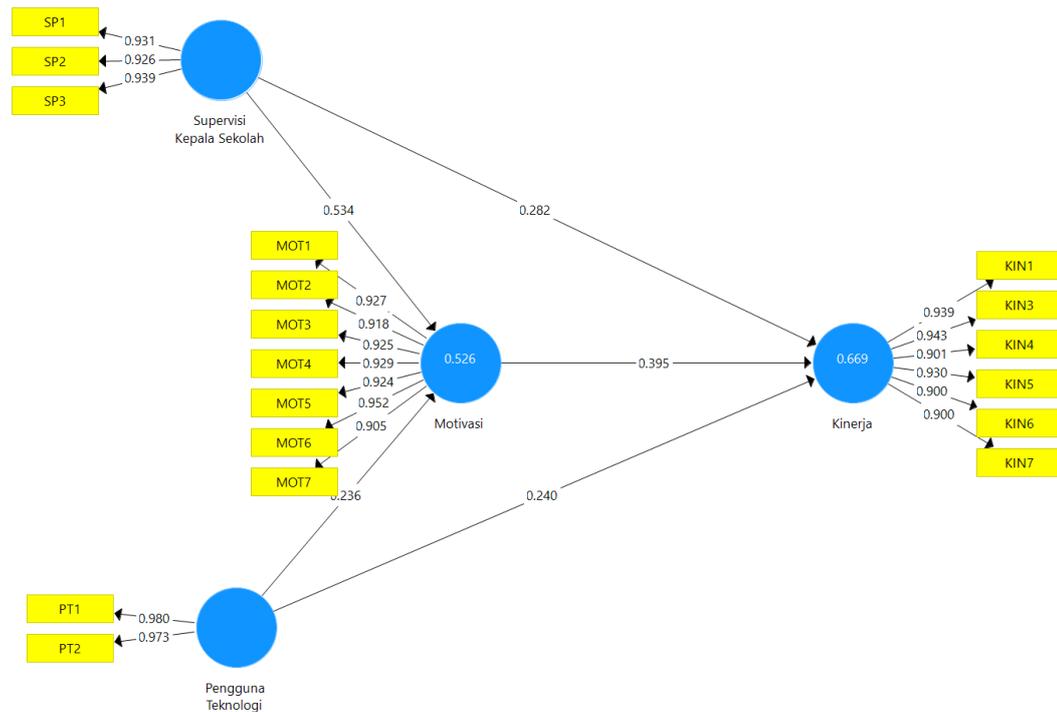
#### 4.4.1 Pengujian Outer Model

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit. Untuk memunculkan hasil uji outer model, model PLS harus diestimasi dengan teknik algorithm. Berikut ini adalah hasil estimasi model SEM PLS setelah diestimasi dengan menggunakan teknik algorithm 1.



**Gambar 4. 13 Spesifikasi Model SEM PLS Algorithm 1**

Hasil estimasi model PLS algorithma pada gambar 4.13, menunjukkan ada beberapa indikator yang dianggap tidak valid dalam mengukur konstraknya karena memiliki nilai loading factor  $< 0,7$ , yaitu indikator KIN2 0,145. Oleh karenanya, seluruh indikator tersebut harus dikeluarkan dari model dan dilakukan estimasi model kembali. Hasil estimasi model setelah seluruh indikator tidak valid dikeluarkan dari model dapat dilihat pada gambar 4.15 di bawah ini.



**Gambar 4. 14 Spesifikasi Model SEM PLS Algorithm 2**

### 1. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6 dan untuk penelitian pengembangan, batas *loading factor* yang digunakan adalah 0,5. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7.

Berdasarkan hasil estimasi model SEM pada Gambar 4.10 seluruh variabel yang tersisa dalam model valid dalam mengukurnya sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap uji AVE. Nilai *loading factor* dan AVE model lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cut Value	Ave	Validitas Konvergen
Kinerja	KIN1	0,939	0,7	0,845	Valid
	KIN3	0,943	0,7		Valid
	KIN4	0,901	0,7		Valid
	KIN5	0,930	0,7		Valid
	KIN6	0,900	0,7		Valid
	KIN7	0,900	0,7		Valid
Motivasi	MOT1	0,927	0,7	0,857	Valid
	MOT2	0,918	0,7		Valid
	MOT3	0,925	0,7		Valid
	MOT4	0,929	0,7		Valid
	MOT5	0,924	0,7		Valid
	MOT6	0,952	0,7		Valid
	MOT7	0,905	0,7		Valid
Penguasaan Teknologi	PT1	0,980	0,7	0,953	Valid
	PT2	0,973	0,7		Valid
Supervisi Kepala Sekolah	SP1	0,931	0,7	0,868	Valid
	SP2	0,926	0,7		Valid
	SP3	0,939	0,7		Valid

Sumber : data diolah (2024)

Hasil penilaian terhadap nilai loading factor maupun AVE masing-masing konstruk pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah valid dan memiliki  $AVE > 0,5$  yang berarti bahwa dari sisi nilai loading factor dan AVE, seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang dipersyaratkan.

## 2. Validitas Deskriminan

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai  $\sqrt{AVE}$  (angka pada diagonal) masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan

konstruk lainnya (angka sebelah bawah dan sebelah kiri  $\sqrt{AVE}$ ). Hasil pengujian discriminant validity diperoleh seperti dalam tabel 4.24 berikut.

Tabel 4. 24 Validitas Deskriminan menurut Uji Fornell Larcker

	<b>KIN</b>	<b>MOT</b>	<b>PT</b>	<b>SP</b>
<b>KIN</b>	0,919			
<b>MOT</b>	0,745	0,926		
<b>PT</b>	0,696	0,629	0,976	
<b>SP</b>	0,738	0,708	0,737	0,932

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada tabel 4.24 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai  $\sqrt{AVE}$  seluruh konstruk selalu melebihi koefisien korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model PLS ini telah memenuhi validitas deskriminan yang dipersyaratkan.

Selain dengan menggunakan metode *Fornell Larcker*, validitas deskriminan juga dapat dilihat dari nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap konstraknya, indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas deskriminan jika *cross loading* indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator terhadap konstruk lainnya, seperti terlihat dalam tabel 4.25 di bawah ini.

Tabel 4. 25 Validitas Deskriminan menurut nilai Cross Loading

	<b>KIN</b>	<b>MOT</b>	<b>PT</b>	<b>SP</b>
<b>KIN1</b>	0,939	0,642	0,528	0,633
<b>KIN3</b>	0,943	0,725	0,659	0,721
<b>KIN4</b>	0,901	0,624	0,669	0,660
<b>KIN5</b>	0,930	0,717	0,626	0,702
<b>KIN6</b>	0,900	0,683	0,764	0,714
<b>KIN7</b>	0,900	0,710	0,572	0,627

<b>MOT1</b>	0,704	0,927	0,624	0,655
<b>MOT2</b>	0,628	0,918	0,566	0,634
<b>MOT3</b>	0,753	0,925	0,603	0,615
<b>MOT4</b>	0,751	0,929	0,557	0,669
<b>MOT5</b>	0,650	0,924	0,672	0,715
<b>MOT6</b>	0,717	0,952	0,547	0,660
<b>MOT7</b>	0,613	0,905	0,499	0,636
<b>PT1</b>	0,739	0,645	0,980	0,725
<b>PT2</b>	0,610	0,579	0,973	0,713
<b>SP1</b>	0,724	0,692	0,726	0,931
<b>SP2</b>	0,686	0,638	0,663	0,926
<b>SP3</b>	0,650	0,646	0,668	0,939

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada Tabel 4.25 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki indikator tertinggi pada konstraknya bukan pada konstruk lain sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas deskriminan.

Selain dengan menggunakan uji *Fornell Larcker* dan *cross loading*, validitas deskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) antarkonstrak. HTMT merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan. Metode ini menggunakan multitrait-multimethod matrix sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk., 2015). Dalam penngujian ini, konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas deskriminan jika nilai HTMT antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya tidak melebihi 0,9.

Tabel 4. 26 HTMT antar Konstruk Latent

	KIN	MOT	PT	SP
KIN				
MOT	0,767			
PT	0,718	0,650		
SP	0,779	0,745	0,784	

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada Tabel 4.26 di atas, nilai HTMT antarkonstruk tidak ada yang melebihi 0,9 yang berarti bahwa seluruh konstruk dalam model PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang disyaratkan.

Berdasarkan hasil ketiga metode pengujian validitas deskriminan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang dipersyaratkan. Pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas komposit.

### 3. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7. Namun, pada penelitian pengembangan, oleh karena batas *loading factor* yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi.

Tabel 4. 27 Reliabilitas Komposit

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Reliability
KIN	0,963	0,970	reliabel
MOT	0,972	0,977	reliabel
PT	0,951	0,976	reliabel
SP	0,924	0,952	reliabel

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 di atas, nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tahap pengujian *outer model*, diperoleh simpulan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstaraknya dan seluruh konstruk reliabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya yaitu pengujian *inner model*.

#### 4.4.2 Pengujian Inner Model

Tahap pengujian *inner model* diawali dari tahap pengujian *goodness of fit model*, pengujian ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model PLS yang akan diestimasi untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian *fit* dengan data yang dianalisis sehingga sampel yang digunakan dapat menjelaskan kondisi populasi yang sebenarnya.

##### 1. Pengujian Goodness of fit model

*Goodness of fit model* PLS dapat dilihat dari nilai R Square, Q Square dan nilai SRMR model. *R Square* model akan menunjukkan kekuatan model dalam memprediksi variabel *dependent*, sementara *iQ Square* akan menunjukkan tingkat

*predictive relevance model* dan SRMR model menunjukkan tingkatan *goodness of fit model*, apakah pada kategori *perfect fit* atau *bad fit*.

**a. Penilaian R Square Model**

Dalam Chin (1998) dinyatakan bahwa nilai R Square  $> 0,67$  menunjukkan model PLS kuat dalam memprediksi endogen, R Square  $0,33 - 0,67$  menunjukkan model PLS pada kategori cukup kuat (*moderate*) dan R Square  $0,19 - 0,33$  menunjukkan bahwa model PLS lemah dalam memprediksi endogen. Hasil analisis pada tabel 4.28 berikut menunjukkan R square kinerja sebesar 0,669 dan R square minat motivasi sebesar 0,526 berada pada kategori (*moderate*), seperti terlihat dalam tabel 4.28.

Tabel 4. 28 Nilai R Square

Variabel	R Square	Kriteria
Kinerja	0,669	<i>moderate</i>
Motivasi	0,526	<i>moderate</i>

Sumber : data diolah (2024)

**b. Penilaian Q Square Model**

Q Square menunjukkan *predictive relevance model*, di mana nilai Q Square sebesar  $0,02 - 0,15$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* kecil, Q Square sebesar  $0,15 - 0,35$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* sedang dan Q square  $> 0,35$  menunjukkan *predictive relevance model* yang besar (Chin, 1998). Hasil analisis pada Tabel 4.29 menunjukkan Q Square kinerja dan motivasi memiliki *big predictive relevance*.

Tabel 4. 29 Q Square Model

Variabel Latent	Q Square	Kriteria
Kinerja	0,555	<i>Big Predictive relevance</i>
Motivasi	0,446	<i>Big Predictive relevance</i>

Sumber : data diolah (2024)

### c. Penilaian SRMR Model

Selain dinilai dari nilai R square dan Q Square, *goodness of fit model* juga dilihat dari nilai SRMR *estimated model*, model dinyatakan *perfect fit* jika SRMR *estimated model* <0,08 dan model dinyatakan *fit* jika nilai SRMR *estimated model* antara 0,08 – 0,10. Hasil analisis pada tabel berikut menunjukkan nilai SRMR *estimated model* sebesar 0,056 berada pada kategori *perfect fit*.

Tabel 4. 30 SRMR

Komponen	SRMR	Estimated Model
Saturated Model	0,056	<i>perfect fit</i>
Esimated Model	0,056	

Sumber : data diolah (2024)

## 2. Multikolinearitas

Multikolinearitas dalam model SEM PLS diuji menurut nilai VIF *inner model*. Model SEM PLS harus terbebas dari multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai VIF inner model < 5,00. Hasil analisis pada tabel berikut menunjukkan nilai VIF inner model seluruh konstruk <5,00 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. 31 VIF Inner Model

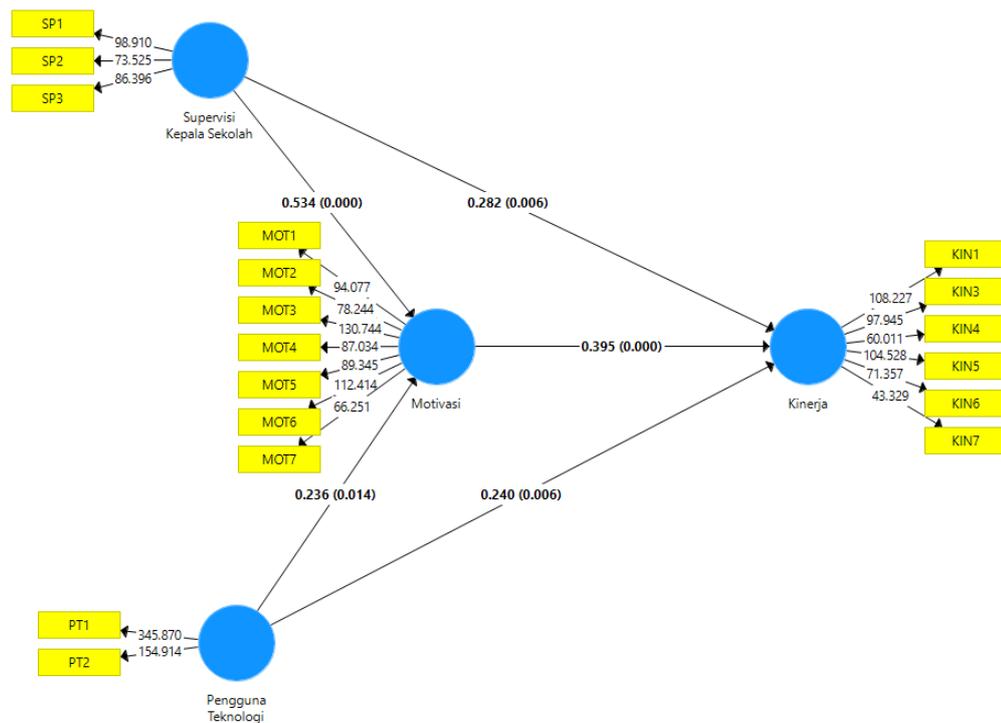
	KIN	MOT	PT	SP
KIN				
MOT	2,110			
PT	2,305	2,188		
SP	2,790	2,188		

Sumber : data diolah (2024)

### 3. Pengujian Pengaruh Langsung

Dalam analisis PLS, setelah model terbukti fit, pengujian pengaruh antar variabel dapat dilakukan. Pengujian pengaruh tersebut meliputi pengujian pengaruh langsung, pengujian pengaruh tidak langsung, dan pengujian pengaruh total. Pada gambar 4.15 adalah hasil estimasi model SEM PLS dengan metode *bootstrapping*

:



Gambar 4. 15 Hasil estimasi model Bootstrapping

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik *bootstrapping* sebanyak 109 sampel, diperoleh hasil pengujian pengaruh antarvariabel seperti terlihat dalam tabel 4.32 berikut ini.

Tabel 4. 32 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Path	Koefisien Jalur	T Statistik	P Values
MOT -> KIN	0,395	5,024	0,000
PT -> KIN	0,240	2,742	0,006
PT -> MOT	0,236	2,457	0,014
SP -> KIN	0,282	2,737	0,006
SP -> MOT	0,534	5,715	0,000

Sumber : data diolah (2024)

Pengaruh langsung atau seringkali disebut sebagai *dirrect effect* merupakan pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen tanpa melalui variabel lain (intervening). Dalam analisis SEM PLS, signifikansi dan arah pengaruh langsung dilihat dari nilai *p value*, *t* statistik dan koefisien jalur pada masing-masing jalur yang menghubungkan endogen dan eksogen. Apabila nilai *p value* yang diperoleh pada hubungan antar variabel  $< 0,05$  dan *T* statistik  $> 1,96$  (*t value two tail,  $\alpha$  5%*) dan *T* statistik  $> 1,65$  pada uji *one tail*, maka disimpulkan bahwa variabel eksogen tersebut berpengaruh signifikan terhadap endogen dengan arah pengaruh sesuai dengan tanda yang melekat pada koefisien jalurnya. Selanjutnya, jika nilai *p value* diperoleh  $> 0,05$  dan *T* statistik  $< 1,96$  (*t value two tail,  $\alpha$  5%*) pada uji *two tail* dan *T* Statistik  $< 1,65$  pada uji *one tail*, maka disimpulkan bahwa variabel eksogen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap endogen (Hair et al, 2019). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut.

- (1) Supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), ditunjukkan dengan p value  $0,006 < 0,05$  T statisitik  $2,737 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,282$ , ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan supervisi kepala sekolah maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, demikian sebaliknya semakin rendah kemampuan supervisi kepala sekolah maka semakin rendah kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.
- (2) Penguasaan teknologi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), ditunjukkan dengan p value  $0,006 < 0,05$  T statisitik  $2,742 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,240$ , hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat penguasaan teknologi para guru maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat penguasaan teknologi maka akan semakin rendah kinerja guru yang dihasilkan.
- (3) Motivasi kerja ( $X_3$ ) guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), ditunjukkan dengan p value  $0,000 < 0,05$  T statisitik  $5,024 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,395$ , hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin berakibat atau memunculkan tingginya tingkat kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan,

demikian sebaliknya semakin rendah motivasi guru akan berakibat semakin menurunnya kinerja guru.

- (4) Supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ( $X_3$ ), ditunjukkan dengan p value  $0,000 < 0,05$  T statisitik  $5,715 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar 0,534. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi supervisi kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi dan demikian sebaliknya semakin rendah supervisi kepala sekolah maka semakin rendah motivasi.
- (5) Penguasaan teknologi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ( $X_3$ ), ditunjukkan dengan p value  $0,014 < 0,05$  T statisitik 2,457  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar 0,236. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi maka semakin tinggi motivasi dan demikian sebaliknya semakin rendah penguasaan teknologi maka semakin rendah motivasi.

#### 4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. 33 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

<b>Pengaruh Tidak Langsung (<i>indirect effect</i>)</b>			
<b>Path</b>	<b>Koefisien Jalur</b>	<b>T Statistik</b>	<b>P Values</b>
PT -> MOT -> KIN	0,093	2,380	0,018
SP -> MOT -> KIN	0,211	3,350	0,001

Sumber : data diolah (2024)

Terlihat dalam tabel 4.33. di atas bahwa pengaruh tidak langsung atau seringkali disebut sebagai *indirrect effect* merupakan pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel *endogen* dengan melalui variabel lain (intervening). Dalam analisis SEM PLS, signifikansi dan arah pengaruh langsung

dilihat dari nilai p value, t statistik dan koefisien jalur pada masing-masing jalur yang menghubungkan endogen dan eksogen. Apabila nilai p value yang diperoleh pada hubungan antar variabel  $< 0,05$  dan T statistik  $> 1,96$  (t value two tail,  $\alpha 5\%$ ) dan T statistik  $> 1,65$  pada uji one tail, maka disimpulkan bahwa variabel eksogen tersebut berpengaruh signifikan terhadap endogen dengan arah pengaruh sesuai dengan tanda yang melekat pada koefisien jalurnya. Selanjutnya, jika nilai p value diperoleh  $> 0,05$  dan T statistik  $< 1,96$  (t value two tail,  $\alpha 5\%$ ) pada uji two tail dan T Statistik  $< 1,65$  pada uji one tail, maka disimpulkan bahwa variabel eksogen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap endogen (Hair et al, 2019). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ )  $\rightarrow$  Motivasi Kerja ( $X_3$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru (Y)

Pada jalur tidak langsung pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti melalui motivasi, diperoleh nilai p value sebesar 0,001 dengan T statistik sebesar 3,350 dan koefisien jalur positif sebesar 0,211, oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif, maka dapat dijelaskan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan variabel antara yaitu motivasi kerja guru. Dalam model PLS ini, motivasi terbukti sebagai pemediasi pengaruh tidak langsung supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru

Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

2. Penguasaan Teknologi ( $X_2$ )  $\rightarrow$  Motivasi ( $X_3$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru ( $Y$ )

Pada jalur tidak langsung pengaruh penguasaan teknologi terhadap minat kinerja melalui motivasi, diperoleh nilai p value sebesar 0,018 dengan T statistik sebesar 2,380 dan koefisien jalur positif sebesar 0,093. Oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi. Dalam model PLS ini, motivasi terbukti sebagai pemediasi pengaruh tidak langsung penguasaan teknologi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

### 5. Koefisien Determinasi

Dalam suatu model struktural, variabel – variabel eksogen dalam model penelitian secara simultan berpengaruh terhadap endogen. Besar kontribusi seluruh eksogen terhadap endogen maka dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square. Nilai ini berkisar antara 0 – 1 atau dapat juga diinterpretasikan dalam bentuk persen (0 – 100%). Semakin besar koefisien determinasi maka semakin besar variansi endogen yang dijelaskan eksogen eksogennya, sementara koefisien determinasi yang kecil menunjukkan masih rendahnya pengaruh eksogen-eksogen terhadap endogennya.

Hal ini karena masih ada cukup banyak faktor di luar eksogen eksogen tersebut yang dapat berpengaruh terhadap endogen.

Tabel 4. 34 Koefiseien Determinasi

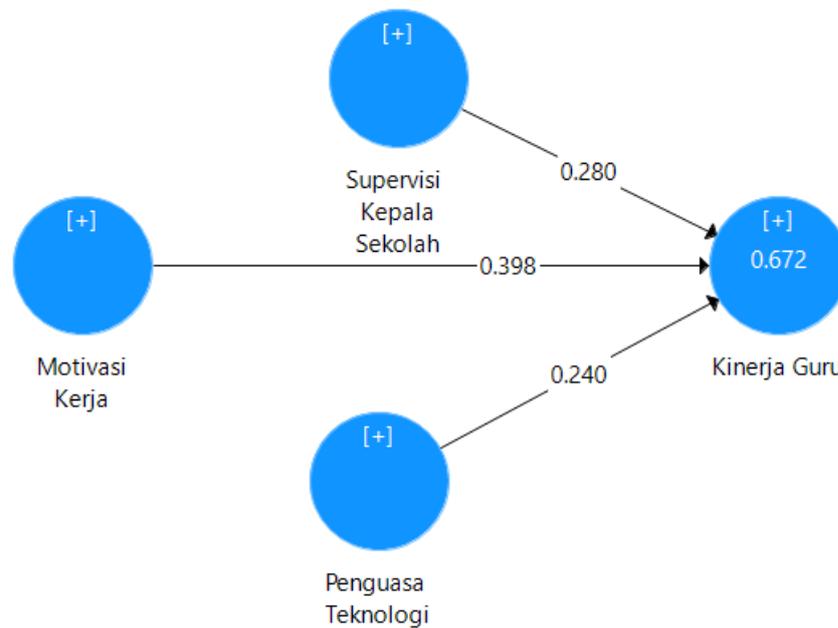
	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Kinerja	0,669	0,660
Motivasi	0,526	0,517

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 4.34 menunjukkan nilai adjusted R square variabel kinerja sebesar 0,660 atau sebesar 66% ,yang mana variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel supervisi kepala sekolah, motivasi dan penguasaan teknologi, sedangkan sisanya 34% variabel kinerja dipengaruhi di luar manajemen supervisi kepala sekolah, motivasi, dan penguasaan teknologi. Selanjutnya, nilai adjusted R square variabel motivasi sebesar 0,517 atau sebesar 51,7%, yang mana variabel motivasi di pengaruhi oleh variabel supervisi kepala sekolah, kinerja dan penguasaan teknologi, sedangkan sisanya 48,3% variabel motivasi dipengaruhi oleh hal di luar manajemen supervisi kepala sekolah, kinerja dan penguasaan teknologi.

## 6. Pengujian Pengaruh Simultan

- a. Pengujian pengaruh simultan supervisi kepala sekolah, penggunaan teknologi, dan motivasi terhadap kinerja guru.



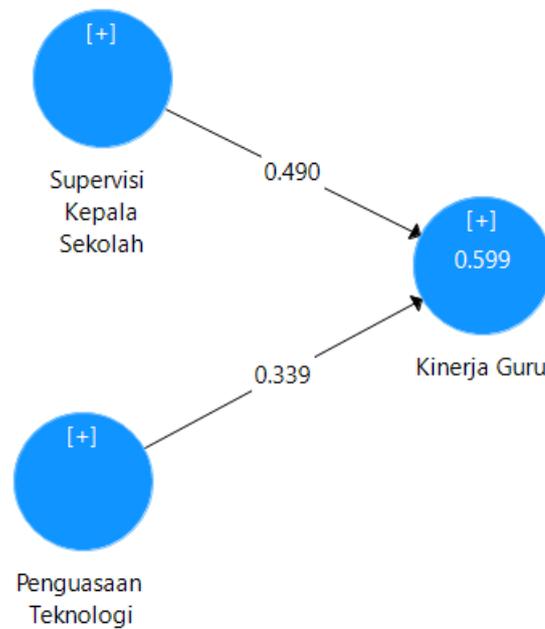
**Gambar 4. 16 Model hubungan simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai R square kinerja guru sebesar 0,672, dengan menggunakan rumus F hitung, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} = \frac{0,672/4}{(1 - 0,672)/(109 - 4 - 1)} = 53,268$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung  $53,268 > F$  tabel sebesar 2,458, sehingga disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan penguasaan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

- b. Pengaruh simultan supervisi kepala sekolah dan penggunaan teknologi terhadap kinerja guru



**Gambar 4. 17 Model hubungan simultan X1 dan X2 terhadap Y**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai R square kinerja guru sebesar 0,599, dengan menggunakan rumus F hitung, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} = \frac{0,599/3}{(1 - 0,599)/(109 - 3 - 1)} = 39,211$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung  $39,211 > F$  tabel sebesar 2,689, sehingga disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan penguasaan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada hasil analisis SEM PLS. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Tabel 4. 35 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	Keterangan
1	Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.	Koef Jalur = 0,395 t = 5,024 ; p value = 0,000	diterima
2	Penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.	Koef Jalur = 0,240 t = 2,742 ; p value = 0,006	diterima
3	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.	Koef Jalur = 0,395 t = 5,024 ; p value = 0,000	diterima
4	Terdapat pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, pada SMP di Kabupaten Tabanan	Koef Jalur = 0,211 t = 3,350 ; p value = 0,001	diterima
5	Terdapat pengaruh tidak langsung antara penguasaan teknologi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, pada SMP di Kabupaten Tabanan.	Koef Jalur = 0,093 t = 2,380 ; p value = 0,018	diterima
6	Terdapat pengaruh bersama sama antara supervisi kepala sekolah (X1) dan penguasaan teknologi (X2) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.	F hitung 53,268 > F tabel 2,458	diterima
7	Terdapat pengaruh bersama-sama antara supervisi kepala sekolah (X1), penguasaan teknologi (X2), dan motivasi kerja guru (X3) , terhadap	F hitung 39,211 > F tabel 2,689	diterima

---

kinerja guru (Y) pada guru  
Pendidikan Agama Hindu dan Budi  
Pekerti di kabupaten Tabanan.

---

Sumber : data dioalah (2024)

Penjelasan dari hasil pengujian hipotesis di atas adalah :

1. Hipotesis 1: Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru (Y)

Dari hasil analisis data penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa supervisi kepala sekolah dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value supervisi kepala sekolah terhadap kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  T statistik  $2,737 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,282$  oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian sehingga hipotesis 1 diterima.

2. Hipotesis 2 : Penguasaan Teknologi ( $X_2$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru (Y)

Dari hasil analisis data di atas dapat dijelaskan bahwa penguasaan teknologi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru dan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value penguasaan teknologi terhadap kinerja sebesar  $0,006 < 0,05$  T statistik  $2,742 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,240$  oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi dapat berpengaruh secara langsung terhadap

kinerja. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Hipotesis 3 : Motivasi kerja guru ( $X_3$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru (Y)

Dalam penelitian ini menyatakan motivasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value motivasi terhadap kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  T statistik  $5,024 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,395$  oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian sehingga hipotesis 3 diterima.

4. Hipotesis 4 Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ )  $\rightarrow$  Motivasi ( $X_3$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru (Y)

Dalam penelitian ini menyatakan supervisi kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value sebesar  $0,001$  dengan T statistik sebesar  $3,350$  dan koefisien jalur positif sebesar  $0,211$  oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi, hal ini mendukung hipotesis 4 dalam penelitian sehingga hipotesis 4 diterima.

5. Hipotesis 5 Penguasaan Teknologi ( $X_2$ )  $\rightarrow$  Motivasi ( $X_3$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru ( $Y$ )

Dalam penelitian ini menyatakan penguasaan teknologi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi dan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value sebesar 0,018 dengan T statistik sebesar 2,380 dan koefisien jalur positif sebesar 0,093 oleh karena nilai p value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi maka hal ini mendukung hipotesis 5 dalam penelitian sehingga hipotesis 5 diterima.

6. Hipotesis 6 Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) + Penguasaan Teknologi ( $X_2$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru ( $Y$ )

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi terhadap kinerja guru bahwa hipotesis diterima, ditunjukkan dengan nilai F hitung  $53,268 > F$  tabel  $2,458$  sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama sama antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan penguasaan teknologi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.

7. Hipotesis 7 Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) + Penguasaan Teknologi ( $X_2$ ) + Motivasi Kerja ( $X_3$ )  $\rightarrow$  Kinerja Guru ( $Y$ )

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) antara Supervisi kepala sekolah, Penguasaan Teknologi, dan Motivasi Kerja guru, terhadap Kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan dapat diterima yang ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung  $39,211 > F$  tabel  $2,689$  sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama sama antara supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), penguasaan teknologi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di Kabupaten Tabanan.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian tentang pengaruh antara supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru Agama Hindu pada SMP di kabupaten Tabanan, dilakukan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi ditujukan untuk mengkonfirmasi model hipotesis melalui data empiris. Model hipotesis sebagaimana paparan dalam Bab III tentang kerangka pemikiran, sedangkan data empiris didapat dari 109 responden dari Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP yang ada di Kabupaten Tabanan. Setiap responden diminta untuk menjawab dan mengisi kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya berkaitan dengan variabel supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, motivasi kerja, kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

##### **5.1.1 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.**

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki indikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, ditunjukkan dengan nilai  $p$  value  $0,006 < 0,05$  T- statistik  $2,737 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar  $0,282$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diberikan penjelasan dan pembahasan bahwa semakin konsisten dilakukan supervisi oleh kepala sekolah maka akan terjadi peningkatan dari kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti

di tingkat SMP di Kabupaten Tabanan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin jarang dilakukan supervisi oleh kepala sekolah maka semakin rendah kinerja.

Hasil pengujian hipotesis `menerangkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi yang efektif oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja pengajaran, meningkatkan motivasi guru, dan pada akhirnya berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Kepala sekolah yang proaktif dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional membantu guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini mencakup *workshop*, seminar, kursus online, dan pelatihan *in-house*. Kepala sekolah yang bertindak sebagai mentor dan *coach* bagi guru dapat memberikan bimbingan yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan di kelas dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif. Terlihat dalam analisis data bahwa 67.9 % menginginkan kegiatan ini dapat dilakukan dan didominasi pada responden dengan usia muda antara 31 sampai dengan 40 tahun sebesar 34% responden.

Melalui observasi kelas, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan spesifik mengenai teknik pengajaran dan manajemen kelas. Umpan balik ini membantu guru memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Mengadakan diskusi reflektif secara rutin dengan guru untuk membahas kinerja mereka dan merencanakan tindakan perbaikan. Ini menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kualitas. Kepala sekolah yang mengakui dan menghargai prestasi guru dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Apresiasi atas kerja keras dan pencapaian guru mendorong mereka

untuk terus berprestasi. Memberikan dukungan emosional dan profesional kepada guru, terutama saat menghadapi tantangan, meningkatkan semangat kerja, dan loyalitas. Terlihat dalam hasil analisis data deskriptif *cross* tabulasi, terlihat bahwa 89% guru menginginkan adanya *reward* ketika guru berprestasi, hasil ini terlihat dari usia guru 41.3% didominasi oleh guru kelompok umur 31-- 40 tahun.

Menetapkan standar dan harapan yang jelas mengenai kinerja pengajaran dan hasil belajar siswa membantu guru memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bekerja untuk mencapainya. Melalui supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat membantu guru mengembangkan kompetensi pedagogis yang lebih baik, berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran.

Mendorong kerja tim dan kolaborasi antarguru untuk berbagi praktik terbaik dan saling mendukung dalam pengembangan profesional. Membuka jalur komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, serta di antara sesama guru, untuk memastikan adanya aliran informasi dan ide yang bebas. Menggunakan data kinerja siswa untuk mengevaluasi efektivitas pengajaran dan merencanakan perbaikan yang diperlukan. Melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan dukungan yang diperlukan.

Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dengan memberikan dukungan pengembangan profesional, umpan balik konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan kepala sekolah dapat membantu guru mencapai potensi penuh mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada hasil

belajar siswa yang lebih baik, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan produktif. Selama ini supervisi yang sudah dilakukan kepala sekolah pada SMP di Kabupaten sudah optimal, terlihat bahwa semua menyatakan sudah optimal.

Hasil penelitian pengaruh variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, sejalan dengan hasil penelitian dari Darmawati & Muliani (2023), Milanti dkk. (2023), Rangkuti dkk. (2023), Vinal dkk. (2020), Aprida dkk. (2020), mengatakan terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### **5.1.2 Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.**

Penguasaan teknologi Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, pada SMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan *p value*  $0,006 < 0,05$  T statistik  $2,742 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar 0,240. Berdasarkan analisis data statistik yang dilakukan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi dari guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti maka semakin dapat meningkatkan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika semakin rendah penguasaan teknologi dari guru yang bersangkutan maka semakin rendah kinerja guru dalam bidangnya.

Penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka dalam berbagai aspek. Hadirnya teknologi memungkinkan guru untuk mengakses dan menggunakan berbagai sumber daya pendidikan, seperti video, presentasi interaktif, dan perangkat lunak edukasi yang dapat membuat

pembelajaran lebih menarik dan efektif. Dengan teknologi, guru dapat mengadopsi berbagai metode pengajaran seperti blended learning, flipped classroom, dan pembelajaran berbasis proyek, yang dapat meningkatkan pemahaman siswa. Dari hasil penelitian ternyata ada 22.9% yang belum mampu menguasai metode pembelajaran online ini yang didominasi pada kelompok usia 51-60 tahun dengan prosentase 10.1%

Platform, seperti *carva*, *google classroom*, *moodle*, dan *edmodo* memudahkan guru dalam mengelola tugas, memberikan umpan balik, dan melacak kemajuan siswa secara efisien. Teknologi dapat membantu mengotomatisasi tugas administratif seperti penilaian, pelaporan, dan penyusunan rencana pelajaran, sehingga guru dapat lebih fokus pada pengajaran. Alat teknologi seperti forum diskusi online, aplikasi kolaboratif, dan kuis interaktif memungkinkan siswa untuk lebih terlibat dan aktif dalam proses belajar. Teknologi memungkinkan guru untuk menyesuaikan materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu siswa, sehingga setiap siswa dapat belajar sesuai dengan kecepatan dan gaya belajar mereka. Dari hasil penelitian terlihat bahwa 16.5% responden masih belum mampu pembelajaran dengan teknologi online yang didominasi untuk responden pada usia 51--60 tahun dengan presentase sebesar 9.2%, dan sisanya pada usia di bawah itu.

Teknologi memberikan akses ke berbagai sumber daya dan pelatihan online, webinar, dan komunitas profesional yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka. Guru dapat berkolaborasi dengan rekan sejawat dari seluruh dunia melalui platform online, berbagi praktik terbaik, dan mengadopsi metode pengajaran inovatif. Teknologi analitik memungkinkan guru untuk melacak kinerja

siswa secara lebih akurat, mengidentifikasi kesulitan belajar, dan memberikan intervensi yang tepat waktu. Dengan alat digital, guru dapat memberikan umpan balik lebih cepat dan lebih spesifik, membantu siswa memahami kesalahan mereka, dan memperbaiki kinerja mereka.

Selama pandemi Covid-19, penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk beralih ke pembelajaran daring dengan lebih mudah, memastikan kontinuitas pendidikan meskipun terjadi gangguan. Platform video conferencing seperti Zoom, Microsoft Teams, dan Google Meet telah menjadi alat penting untuk menjaga interaksi dan komunikasi antara guru dan siswa selama pembelajaran jarak jauh.

Penguasaan teknologi oleh guru berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan memanfaatkan teknologi, guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, mengelola kelas dengan lebih baik, meningkatkan interaksi dan keterlibatan siswa, terus mengembangkan profesionalisme mereka, memantau dan mengevaluasi kinerja dengan lebih baik, dan beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh. Pada akhirnya, penguasaan teknologi membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis, menarik, dan efektif yang mendukung pencapaian hasil belajar yang lebih baik bagi siswa.

Dari hasil penelitian pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja guru, yang didapatkan, memperkuat hasil penelitian yang ditulis oleh : Yani dkk., (2021), Budiman (2017), Pertiwi dkk (2021), Myori dkk., (2019), bahwa penguasaan teknologi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

### **5.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Motivasi kerja guru memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan *P-value*  $0,000 < 0,05$  dan *t*-statistik  $5,024 > 1,96$  dan koefisien pada jalur positif sebesar 0,395. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dihasilkan tersebut diatas dapat jelaskan bahwa jika semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan, demikian sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja guru yang dihasilkan.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, bisnis, dan organisasi lainnya. Individu yang termotivasi memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih lama, yang dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi membantu individu tetap fokus pada tugas mereka, mengurangi gangguan, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi meningkatkan ketekunan individu, yang berarti mereka lebih mungkin untuk berusaha keras dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Ini berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik dan lebih berkualitas. Individu yang termotivasi cenderung lebih memperhatikan detail dan bekerja dengan lebih teliti, yang meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Motivasi mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan berani mencoba pendekatan baru. Mereka lebih mungkin untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat meningkatkan kinerja. Individu yang termotivasi lebih cenderung menghadapi tantangan dengan sikap positif dan mencari solusi yang efektif, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Motivasi tinggi

membuat individu lebih tahan terhadap stres dan hambatan. Mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tetap produktif meskipun dalam kondisi yang sulit. Motivasi membantu individu untuk melihat kegagalan sebagai peluang belajar daripada kemunduran yang membuat mereka lebih tangguh dan gigih.

Individu yang termotivasi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, yang berdampak positif pada kinerja jangka panjang. Motivasi mendorong individu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan profesional, meningkatkan kompetensi mereka, pada gilirannya, meningkatkan kinerja. Motivasi sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika individu merasa termotivasi, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, hal itu dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Motivasi yang tinggi juga dapat mengurangi *turnover* karyawan, karena individu yang termotivasi lebih mungkin untuk tetap tinggal di organisasi yang mendukung dan mendorong mereka. Dalam posisi ini, motivasi dapat diartikan sebagai hasil dari harapan individu dan usaha itu sebagai metode yang akan menghasilkan kinerja yang baik, dan penghargaan yang diinginkan.

Adanya penghargaan, individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka sebelum mereka dapat mencapai kinerja puncak. Faktor motivasional (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian) yang berkontribusi pada kepuasan dan kinerja kerja yang lebih tinggi. Motivasi merupakan faktor kunci yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja individu. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor motivasi, baik dalam lingkungan pendidikan maupun profesional, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja,

kegiatan, dan ketahanan individu yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, hal itu memperkuat teori yang disampaikan **Mc. Donal**, adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat, baik dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Indikator-indikator yang berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti (1) kerja keras, (2) tanggung jawab, (3) dorongan untuk sukses, (4) umpan balik, (5) peningkatan ketrampilan, (6) mandiri dalam bekerja, (7) suka pada tantangan. Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ini sejalan dengan penelitian yang ditulis oleh Wahyudi dkk. (2019), Aisyah & Isma, (2022), Muntasir & Yusuf, (2022), Ranensky dkk. (2023), Garaika & Margahana, (2020), Haryadi dkk. (2022), Aesti & Aryani (2023), Rodhiyah & Fauzan (2022), bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

#### **5.1.4 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi, diperoleh nilai *p value* sebesar 0,001 dengan T statistik sebesar 3,350 dan koefisien jalur positif sebesar 0,211, oleh karena nilai *p value* yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif, dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dipahami melalui beberapa mekanisme, salah satunya adalah melalui peningkatan motivasi motivasi kerja guru. Supervisi yang efektif oleh kepala sekolah tidak hanya langsung mempengaruhi kinerja guru tetapi juga meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya meningkatkan minat dan kinerja mereka. Kepala sekolah yang secara rutin mengobservasi kelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif membantu guru memahami kekuatan dan area untuk perbaikan. Umpan balik ini penting untuk membangun kepercayaan diri dan kompetensi guru. Kepala sekolah yang menyediakan peluang pengembangan profesional melalui pelatihan, workshop, dan seminar membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Umpan balik positif dan dukungan dari kepala sekolah meningkatkan motivasi intrinsik guru. Guru merasa dihargai dan didukung, yang meningkatkan rasa pencapaian dan kesenangan dalam mengajar. Penghargaan, pengakuan, dan insentif yang diberikan oleh kepala sekolah meningkatkan motivasi ekstrinsik. Guru termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika mereka tahu bahwa usaha mereka diakui dan dihargai. Guru yang termotivasi lebih cenderung memiliki minat yang lebih tinggi dalam mengajar. Mereka lebih bersemangat dan antusias dalam menyampaikan materi pelajaran, yang berdampak positif pada keterlibatan siswa.

Motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Guru menjadi lebih proaktif, kreatif, dan efektif dalam mengajar berdampak positif pada hasil belajar siswa. Supervisi yang baik meningkatkan motivasi guru. Dukungan, umpan balik, dan pengembangan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah

meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang meningkat meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka. Guru yang termotivasi lebih antusias dan bersemangat dalam mengajar, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui peningkatan motivasi. Dengan memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan peluang pengembangan profesional, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Integrasi yang baik antara supervisi, motivasi, dan kinerja ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif.

#### **5.1.5 Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0,018 dengan t-statistik sebesar 2,380 dan koefisien jalur positif sebesar 0,093, oleh karena nilai p-value yang diperoleh  $< 0,05$  T statistik  $> 1,96$  dan koefisien pada jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka melalui peningkatan motivasi kerja guru. Penguasaan teknologi memberikan banyak manfaat yang dapat meningkatkan motivasi guru, yang pada

gilirannya meningkatkan minat dan kinerja mereka dalam melakukan proses mengajar pada mata pelajaran Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. Guru yang menguasai teknologi dapat mengakses berbagai sumber daya pembelajaran online, seperti video pendidikan, artikel, dan aplikasi pendidikan, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Teknologi yang memungkinkan untuk para guru mengelola tugas administratif dengan lebih efisien, seperti penilaian otomatis dan manajemen kelas, sehingga mereka dapat lebih fokus pada proses pengajaran.

Penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk merasakan pencapaian dan kesenangan dalam mengajar. Ketika mereka melihat dampak positif dari penggunaan teknologi dalam pembelajaran, hal ini meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Penguasaan teknologi juga dapat membawa pengakuan dan apresiasi dari kolega, siswa, dan manajemen sekolah, yang meningkatkan motivasi ekstrinsik. Guru yang termotivasi cenderung memiliki minat yang lebih tinggi dalam mengajar. Teknologi dapat membuat proses mengajar lebih menarik dan menyenangkan, baik bagi guru maupun siswa. Motivasi yang meningkat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Guru menjadi lebih proaktif, kreatif, dan efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, hal itu akan berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Penguasaan teknologi meningkatkan motivasi guru dengan memberikan mereka alat untuk bekerja lebih efisien dan kreatif. Teknologi juga menyediakan peluang untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Motivasi yang meningkat meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka. Guru

yang merasa termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar dan cenderung mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan menarik.

Penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka melalui peningkatan motivasi. Dengan menguasai teknologi, guru dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pengajaran, yang meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Motivasi yang meningkat ini berkontribusi pada minat yang lebih tinggi dalam mengajar dan kinerja yang lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan efektif bagi siswa. Integrasi yang baik antara penguasaan teknologi, motivasi, dan kinerja ini sangat penting untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.

#### **5.1.6 Pengaruh Simultan Supervisi Kepala Sekolah dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang aktif dalam melakukan supervisi dapat memberikan bimbingan yang jelas dan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Hal ini membantu guru dalam memperbaiki metode pengajaran mereka dan mengatasi berbagai tantangan dalam proses belajar mengajar. Melalui supervisi yang rutin, kepala sekolah dapat memantau kinerja guru dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan. Pemantauan itu dapat meningkatkan akuntabilitas dan mendorong guru untuk mencapai standar profesional yang lebih tinggi. Supervisi yang baik juga mencakup dukungan profesional, seperti pelatihan dan pengembangan sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru.

Guru yang menguasai teknologi dapat menggunakan alat dan aplikasi pendidikan untuk membuat proses pembelajaran lebih efisien dan menarik. Ini termasuk penggunaan *platform e-learning*, aplikasi pembelajaran interaktif, dan perangkat lunak pengelolaan kelas. Teknologi memberikan akses ke berbagai sumber belajar yang dapat digunakan oleh guru untuk memperkaya materi pembelajaran dan memberikan contoh nyata yang relevan kepada siswa. Dengan teknologi, guru dapat menggunakan alat evaluasi digital untuk memonitor perkembangan belajar siswa secara *real-time* dan menyesuaikan strategi pengajaran sesuai kebutuhan. Ketika supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi dikombinasikan, pengaruh terhadap kinerja guru menjadi lebih signifikan. Supervisi dapat mendorong guru untuk mengikuti pelatihan teknologi dan mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran digital. Ini meningkatkan kolaborasi antara guru dan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan inovatif. Penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk mengumpulkan dan menganalisis data belajar siswa secara lebih efektif. Kepala sekolah dapat menggunakan data ini dalam supervisi untuk memberikan umpan balik yang lebih terarah dan spesifik, sehingga guru dapat menyesuaikan strategi pengajaran mereka berdasarkan informasi yang akurat.

#### **5.1.7 Pengaruh Simultan Supervisi Kepala Sekolah, Penguasaan Teknologi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti Pada SMP di Kabupaten Tabanan.**

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa ada pengaruh simultan supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Supervisi kepala sekolah yang efektif dapat memberikan bimbingan dan

umpan balik yang konstruktif kepada guru. Kepala sekolah yang aktif melakukan supervisi dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam metode pengajaran mereka, serta memberikan saran untuk peningkatan. Supervisi yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang suportif, yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Di era digital, kemampuan guru dalam menguasai teknologi sangat berpengaruh terhadap efektivitas pengajaran. Guru yang mahir menggunakan teknologi dapat menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Teknologi juga memfasilitasi guru dalam mengakses sumber belajar yang beragam dan *up-to-date*, serta memungkinkan mereka untuk mengelola kelas dan administrasi secara lebih efisien. Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong guru untuk berprestasi dan berinovasi dalam mengajar. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dedikasi yang lebih besar, berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan pendidikan, dan lebih kreatif dalam mengembangkan strategi pengajaran. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Supervisi kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru, karena guru merasa didukung dan dihargai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru lebih mungkin untuk mengembangkan kompetensi teknologi mereka guna meningkatkan kualitas pengajaran. Penguasaan teknologi yang baik dapat

mempermudah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, karena teknologi dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara lebih efisien. Guru yang menguasai teknologi juga dapat lebih mudah menerima dan mengimplementasikan umpan balik dari supervisi. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk mencari dan memanfaatkan teknologi baru dalam pengajaran mereka, serta merespons supervisi kepala sekolah dengan lebih positif dan proaktif. Secara keseluruhan, kombinasi yang optimal dari supervisi kepala sekolah yang baik, penguasaan teknologi yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

## **BAB VI PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di paparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan simpulan-simpulan penelitian sebagai berikut :

1. Gambaran umum penelitian ada dua, yaitu (1) karakteristik responen dan (2) karakteristik variabel penelitian. Hal pokok yang menjadi fokus penelitian adalah kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, kemudian tiga variabel yang mempengaruhi, yaitu supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi guru, dan motivasi kerja guru. Dari hasil deskripsi karakteristik responden yang diteliti dapat dijelaskan bahwa 90.8% sudah berpendidikan S1 dan 9.2 %, berpendidikan S2, 79.8% guru sudah tersertifikasi dan sisanya masih belum, status guru 52.3% merupakan guru PNS, 34.9% merupakan guru dengan status P3K, dan sisanya masih ada guru kontrak dan guru honor, untuk karakteristik lama mengajar terbanyak adalah 11-20 tahun sebesar 40.4%, 1-10 tahun sebanyak 32.1%. Kemudian untuk deskripsi variabel penelitian didapatkan gambaran bahwa kinerja guru dengan tujuh dimensi yang bentuk ke dalam 25 indikator didapatkan, yakni semua dimensi dengan *mean* /rataaan di atas tiga, sehingga semua kinerja guru dalam kondisi baik dengan nilai rataan tertinggi pada pembukaan

2. pembelajaran dengan rata-rata 3.54, dan terendah penggunaan media pembelajaran sebesar 3.1. Variabel penelitian yang mempengaruhi pertama adalah supervisi kepala sekolah dari hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa tiga dimensi yang membentuk variabel ini dua rata-ratanya di atas tiga dan satu dimensi berada di bawah tiga yaitu dimensi tidak lanjut hasil supervisi dengan rata-rata 2.94. Berdasarkan hasil itu, perlu dilakukan penjelasan dan tindak lanjut apa saja yang harus dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Variabel yang mempengaruhi kedua adalah penguasaan teknologi, yakni dua dimensi dengan analisis deskripsi yang menghasilkan dalam kondisi baik karena rata-rata yang didapatkan berada di atas 3.0. Hasil itu menegaskan bahwa dimensi teknologi informasi yang masih lebih rendah dari teknologi komunikasi yang dapat dijelaskan perlu peningkatan terhadap kemampuan penguasaan teknologi informasi lebih lanjut. Variabel yang ketiga adalah motivasi kerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di kabupaten Tabanan, menghasilkan tujuh dimensi dengan rata-rata baik. Dari ketujuh dimensi motivasi kerja guru yang didapatkan untuk Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti yang paling tinggi rata-ratanya adalah tanggung jawab dengan rata-rata 3.8, sedangkan yang terendah adalah kemandirian guru dalam bekerja dengan rata-rata 2.87. Dapat disimpulkan bahwa Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti memiliki rata-rata tanggung jawab dalam pembelajaran sangat

tinggi, walaupun dalam proses bekerja mereka selalu berkolaborasi dalam mengerjakan semua tugas yang ada.

3. Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Hal itu ditunjukkan dengan memberikan dukungan pada pengembangan profesional, umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung. Kepala sekolah dapat membantu guru mencapai potensi/kinerja maksimal yang mereka miliki. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan produktif.
4. Bahwa variabel penguasaan teknologi oleh guru berpengaruh secara langsung, bernilai positif, dan signifikan terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu pada Guru SMP di Kabupaten Tabanan. Hal itu ditunjang dengan memanfaatkan teknologi sehingga guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, mengelola kelas dengan lebih baik, meningkatkan interaksi, keterlibatan siswa dalam mengembangkan profesionalisme mereka, memantau, dan mengevaluasi kinerja dengan lebih baik serta beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh. Pada akhirnya, penguasaan teknologi membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis,

menarik, dan efektif serta mendukung pencapaian hasil belajar yang lebih baik bagi siswa.

5. Variabel ketiga, yaitu motivasi kerja guru, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan, baik secara individu dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, dan bisnis, maupun kelompok dalam organisasi lainnya. Individu yang termotivasi memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih lama, hal itu dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi membantu individu tetap fokus pada tugas mereka, mengurangi gangguan, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi meningkatkan ketekunan individu, yang berarti mereka lebih mungkin untuk berusaha keras dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Ini berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik dan lebih berkualitas. Individu yang termotivasi cenderung lebih memperhatikan detail dan bekerja dengan lebih teliti, yang meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.
6. Bahwa untuk variabel supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja, hal itu diperlihatkan oleh variabel motivasi kerja sebagai variabel antara. Dengan memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan peluang pengembangan profesional, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru.

Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan minat guru dalam mengajar dan kinerja mereka dan pada akhirnya berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Integrasi yang baik antara supervisi, motivasi, dan kinerja itu sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif.

7. Bahwa variabel penguasaan teknologi oleh guru memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, hal itu didukung melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel antara. Dengan menguasai teknologi, guru dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pengajaran, yang meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Motivasi yang meningkat ini berkontribusi pada minat yang lebih tinggi dalam mengajar dan kinerja yang lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan efektif bagi siswa. Integrasi yang baik antara penguasaan teknologi, motivasi, dan kinerja ini sangat penting untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.
8. Pengujian hipotesis secara simultan antara supervisi kepala sekolah dan penguasaan teknologi yang dikombinasikan, mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja guru menjadi lebih signifikan. Supervisi dapat mendorong guru untuk mengikuti pelatihan teknologi dan mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran digital. Ini meningkatkan kolaborasi antara guru dan kepala sekolah dalam

menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan inovatif. Penguasaan teknologi memungkinkan guru untuk mengumpulkan dan menganalisis data belajar siswa secara lebih efektif. Kepala sekolah dapat menggunakan data ini dalam supervisi untuk memberikan umpan balik yang lebih terarah dan spesifik, sehingga guru dapat menyesuaikan strategi pengajaran mereka berdasarkan informasi yang akurat.

9. Pengujian hipotesis secara simultan antara supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di kabupaten Tabanan, karena guru merasa mendapatkan dukungan, penghargaan, dan keinginan yang muncul dari dalam dan luar berupa motivasi positif. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru lebih mungkin untuk mengembangkan kompetensi teknologi mereka guna meningkatkan kualitas pengajaran. Penguasaan teknologi yang baik dapat mempermudah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, karena teknologi dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara lebih efisien. Guru yang menguasai teknologi juga dapat lebih mudah menerima dan mengimplementasikan umpan balik dari supervisi. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk mencari dan memanfaatkan teknologi baru dalam pengajaran mereka, serta merespons supervisi kepala sekolah dengan lebih positif dan proaktif. Secara keseluruhan,

kombinasi yang optimal dari supervisi kepala sekolah yang baik, penguasaan teknologi yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

## **6.2 Temuan Penelitian**

### **6.2.1 Temuan Teoritis**

Hasil penelitian ini memberikan justifikasi dan memperkuat bangun teori yang telah diuraikan dalam Bab IV dan Bab V, menjelaskan bahwa hasil analisis, pembahasan, dan interpretasi menunjukkan bahwa kinerja guru, dipengaruhi oleh tiga variabel independen yang diteliti pada Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di Kabupaten Tabanan sebagian besar berpengaruh. Hasil-hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa variabel yang diteliti mendukung teori yang telah dikembangkan. Dengan demikian, sebanyak tujuh hipotesis yang diajukan peneliti didukung oleh data empirik yang didapatkan di lapangan telah teruji hubungannya.

(1) Teruji hubungan pengaruh antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, temuan penelitian ini adalah sejalan dan mendukung teori dan temuan-temuan penelitian oleh : Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam Dharma (2008:10), *Das A* (2020), yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (2) Teruji hubungan pengaruh antara variabel penguasaan teknologi terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan

Budi Pekerti. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan A.A.Lumsdaine (1964) yang menyatakan bahwa guru yang menguasai teknologi akan mampu meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran dan penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru. (3) Teruji hubungan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mc. Donald (dalam Sardiman 2007:73) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dengan tujuh dimensi yang dimiliki berpengaruh secara langsung dengan kinerja guru.

Temuan penelitian itu pada intinya memiliki kontribusi yang kuat (signifikan) terhadap variabel endogen sebagaimana yang telah dikemukakan pada ketiga variabel penelitian tersebut di atas. Oleh karena temuan penelitian ini sejalan dan relevan dengan temuan-temuan peneliti terdahulu, temuan peneliti ini semakin kuat keberadaannya dan dapat digeneralisasi pada lingkup yang lebih luas sesuai dengan karakteristik subjek maupun lokasi penelitian.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pendidikan, sumber daya manusia, manajemen, khususnya pada Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti dengan konsep pendidikan Hindu yang sudah ada dan dijalankan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian sehubungan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, terutama terkait dengan kinerja guru, dan variabel-variabel penelitian yang berpengaruh, metodologi penelitian yang digunakan dan relevansi qntqrq teori dengan kondisi empirik saat pelaksanaan penelitian di lapangan.

### 6.2.2 Temuan Praktis.

Hasil penelitian ini memberikan temuan praktis terhadap upaya peningkatan kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan perhatian tiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut di antaranya: supervisi kepala sekolah, penguasaan teknologi, dan motivasi kerja guru.

Pada variabel supervisi kepala sekolah secara keseluruhan perencanaan supervisi, pelaksanaan, dan evaluasi telah baik, namun dalam hal pengetahuan supervisi tiga tahunan dan satu tahun. Perencanaan supervisi klinis kepada masing-masing guru lima kali dalam setahun dan kepala sekolah mempublikasi jadwal supervisi masih perlu ditingkatkan dan penyajian hasil supervisi sebelumnya. Perlu ditegaskan, sebelum melakukan supervisi, perlu dilakukan pertemuan secara individual dalam rangka melakukan pembinaan hasil supervisi pembelajaran, melakukan demonstrasi supervisi kepada guru dalam mengajar di hadapan guru-guru lain, dan melaksanakan supervisi kepada guru kelas menjelang semesteran masih perlu ditingkatkan. Dari buku supervisi dan panduan kinerja guru dijelaskan bahwa intensitas supervisi perlu dilakukan minimal dua kali dalam semester yaitu pada awal proses perencanaan pembelajaran dan di akhir setelah dilakukan evaluasi pembelajaran. Sesuai dengan Ajaran Agama Hindu bahwasannya supervisi kepala sekolah hendaknya berpegang teguh pada ajaran "*Asta Dasa Brata*".

Pada variabel penguasaan teknologi merupakan variabel baru yang menjadi pengaruh dalam kinerja guru pendidikna agama Hindu dan Budi Pekerti SMP di

Kabupaten Tabanan. Penguasaan teknologi di masa kurikulum merdeka menjadi hal penting, sehingga perlu dilakukan peningkatan terhadap kemampuan penguasaan teknologi pembelajaran, yang mana variabel ini merupakan temuan terbaru dalam peningkatan kinerja guru dalam mendukung proses pembelajaran. Penguasaan Teknologi bagi guru pada pada era perkembangan media yang sangat cepat ini menjadi penting, jangan sampai guru mampu menguasai tetapi tidak mengerti penanfaatannya, atau dalam bahasa kawi kita sebut “*weruh ring aran, tan weruh ring rupa*”.

Pada variabel motivasi kerja guru ada beberapa indikator yang masuk dalam dimensi yang perlu dilakukan peningkatan di antaranya: (a) secara keseluruhan kerja keras telah baik, namun dalam hal melakukan les tambahan kepada siswa diluar jam sekolah, berupaya melakukan les untuk menghadapi ujian masih perlu ditingkatkan, (b) secara keseluruhan tanggung jawab telah baik, namun dalam hal mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan masih perlu ditingkatkan, (c) secara keseluruhan dorongan untuk sukses telah baik, namun dalam hal memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya dan keinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi masih perlu ditingkatkan, (d) secara keseluruhan umpan balik telah baik, namun dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi yang dikerjakan, mendorong untuk bekerja, dan berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi dengan biaya pribadi masih perlu ditingkatkan, (e) secara keseluruhan peningkatan ketrampilan telah baik, namun dalam hal berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas tanpa

menggantungkan diri pada orang lain, bekerja tanpa bantuan orang lain, dan tidak merepotkan orang lain dalam bekerja masih perlu ditingkatkan, (f) secara keseluruhan mandiri dalam bekerja telah baik, namun dalam hal bersedia di tempatkan lain dengan alasan yang kuat masih perlu ditingkatkan, dan (g) secara keseluruhan suka pada tantangan telah baik, namun dalam hal mengatasi tantangan untuk maju dan bersedia ditugaskan di tempat lain masih perlu ditingkatkan.

### **6.3 Saran- Saran**

Berdasarkan simpulan dan temuan penelitian yang telah disajikan di atas, dapat diajukan saran–saran dari hasil penelitian sebagai berikut.

1. Disarankan kepada pihak dinas yang menangani Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, khususnya di Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabanan, agar selalu memberikan koordinasi terkait dengan pengawasan/supervisi terhadap Guru Agama Hindu pada Tingkat SMP di Kabupaten Tabanan.
2. Disarankan kepada pihak sekolah, khususnya pada tingkat SMP di Kabupaten Tabanan, agar melakukan supervisi secara rutin dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan munculnya evaluasi, dan tindak lanjut yang harus dilakukan dalam peningkatan kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti.
3. Disarankan kepada kepala sekolah dan Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti, agar variabel eksogen dan variable endogen dipertahankan keberadaannya dan jika memungkinkan ditingkatkan.

4. Disarankan kepada para guru, khususnya Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti agar selalu memotivasi semangat untuk dapat selalu meningkatkan kinerja, baik di internal sekolah maupun di luar sekolah dengan instansi terkait dengan mengikuti berbagai program pelatihan. peningkatam motivasi dan kemampuan teknologi di masa digitalisasi saat ini.
5. Kepada para peneliti di bidang pendidikan khususnya yang terkait dengan metode penelitian kuantitatif, bahwa harus selalu memperhatikan bagian-bagian yang membentuk variabel dalam penelitian yang dilakukan.
6. Kepada pimpinan sekolah dan Pemangku kebijakan dalam Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti : untuk dapat meningkatkan Kinerja Guru, hendaknya pihak manajemen tetap memperhatikan dan meningkatkan Supervisi Kepala Sekolah, Penguasaan Teknologi, dan Motivasi Kerja. Perhatian lebih banyak hendaknya diberikan pada Motivasi Kerja, karena Motivasi Kerja merupakan mediasi pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti pada SMP di Kabupaten Tabanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1.* Yogyakarta: ANDI
- Abdul Wahab dan Umiarso. (2011). *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual.* Jogjakarta : Ar- Ruzz.
- Abdullah, Y. Rahmawati & Damhuri. (2020). “Implementasi Penilaian Kinerja Guru dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran di SDN 4 Duhiadaa”. *Jurnal Manajemen pendidikan Islam*, 8(2): 88-105.
- Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta. Bandura, A. (1994).
- Agustin, Eri. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan”. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Agustina, N., Priambodo, A. (2021). Pengaruh penggunaan gadget terhadap motivasi belajar siswa mengikuti pembelajaran pjok selama covid-19. *Jurnal Pendidikan Olahraga dan Kesehatan*, 9(1), 365-371.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”.
- Ardiana, T. E. (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun”. Dalam *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, VOL. 17, NO. 02, JANUARI 2017.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris, Munandar Yulistian. (2016). “Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan”. Tesis. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management–The New Realities.* London: Institute of Personnel and Development
- Asra, Abuzar, Dkk. 2014. METODE PENELITIAN. Bogor: In Media.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru”. Dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*,

- Astini, Ni Komang Suni. (2020). “Tantangan dan Peluang Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Online Masa Covid-19”. Dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 3, No 3(2), hlm. 241--255.
- Ayandoja, A. C. Aina, B. C & Idowu, A. F. 2017. “Academic supervision as a correlate of students’ academic performance in secondary schools in Ekiti State, Nigeria”. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(1): 8-13.
- Azizah, Nuha. (2017). *Kesantunan Tindak Tutur Imperatif dalam Anime ArslanSenki*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Badan Pusat Statistika Kabupaten Jepara. 2016. *Statistik Daerah Kecamatan Mayong 2016*.
- Bahri, D., & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 17(3), 298–311. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>
- Bahri, D., & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Dalam *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 17(3), 298–311. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>, Bandung: Alfabeta.
- Bernadin, H. John and Russel. (2010). *Human Resource Management*. Now York : McDraw-Hill.
- Bichi, Ado Abdu. (2017). “Evaluation of Teacher Performance in Schools: Implication for Sustainable Development Goals”. *Northwest Journal of Educational Studies*, 2(1): 103-113.
- Budiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Busyra, Sarah & Sani, Lutfiah. (2020). “Kinerja Mengajar dengan Sistem *Work From Home* (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta”. *IQ (Ilmu Al-qur’an)*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01): 1-18.
- Carrillo, Carmen & Flores, Maria Assuncao. 2020. “COVID-19 and teacher education: a literature review of online teaching and learning practices”. *European Journal of Teacher Education*, 43(4): 466-487.
- Christian, Michael. Purwanto & Wibowo, Suryo. 2020. “Technostress Creators on Teaching Performance of Private Universities in Jakarta During Covid-19 Pandemic”. *Technology Reports of Kansai University*, 62(6): 2799-2809.
- Cohen, Jacob. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.

- Damayanti, W. (2016). “Peningkatan Mutu Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di SMK Negeri 1 Salatiga Menghadapi PKG 2016”. Dalam *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 26(1): 80-86.
- Darling-Hammond, Linda & Hyler, Maria E. 2020. “Preparing educators for the time of COVID . . . and beyond”. *European Journal of Teacher Education*, 43(4): 457–465.
- Depdiknas. (2006). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 22 tahun 2006 tentang Standar Isi Mata pelajaran Matematika. 1999 (December), hlm.1--6.
- Desiyanto, J. Pantiwati, Y& Tinus, A. (2018). “Implementasi Kebijakan Sistem Kredit Poin Pelanggaran dalam Upaya Membentuk Siswa Berkarakter SMA Islam Yakin Tuter Pasuruhan”. Dalam *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*”
- Dewey. (2020). “Pemikiran Kritis John Dewey Tentang Pendidikan (Dalam Perspektif Kajian Filosofis) Tarbiyah Islamiyah”. Dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*,
- Dewi, W.A.F. (2020). “Dampak COVID-19 terhadap Implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar”. Dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*,
- Dharma. (2007). Pendidikan Dan Pelatihan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru
- Douglas E. Mitchell dkk. (1987). *Work Orientation And Job Performance: The Cultural Basis of Teaching Rewards And Incentives*. New York: State University of New York Press.
- E.Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Elfachmi, Amin Kunaifi. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Firdausy, M Rizal. (2009). “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi European Journal of Teacher Education, 43(4): 488–502.
- Fitria, A., Utari, M. W., & Hartati, C. S. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojonegoro”. Dalam *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(5), 657–669.
- Fitriadi. Marsidin, S & Sabandi, A. (2020). “Kebijakan Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Menuju Abad 21”. Edukatif: Dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 2, No.(2), hlm. 187--193.

- Ghenghesh, Pauline. (2013) "Job Satisfaction and Motivation". Dalam *Journal of Education, Society & Behavioral Science*. 3 (4), hlm. 456-466.
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan delapan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Graika & Helsia ,M. 2020." Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Guna Meningkatkan Standar Mutu Siswa Pada Smk Mardiwacana Oku Timur"Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen.
- Gunawan, Ibrahim, dan Almkarramah. (2018). *Kompetesi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter*. Jakarta : Sefa Bumi Persada
- Hackbarth, S. (1996). *The Educational Technology Handbook*. New Jersey: Educational Technology Publication Inc.
- Hair et. al., (2013). A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).
- Hamzah dan Nina Lamatenggo. (2012). *TEORI KINERJA DAN PENGUKURANNYA*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handini, Oktiana dan Ratna Widyaningrum. 2016. "Kontribusi Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Manajemen Kelas". *Jurnal Profesi Pendidik*. Vol. 3, No. 1.
- Hardono. Haryono & Yusuf, A. 2017. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motifasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Educational Management*, 6(1): 26-33.
- Harjanty, R., & Mujtahidin, S. (2022). Menanamkan Disiplin Pada Anak Usia Dini. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 3(1), 271–286. <https://doi.org/10.55681/nusra.v3i1.157>
- Harjono, A. dkk. 2019. "Pelatihan Pengembangan Perangkat Pembelajaran IPA untuk Mendukung Kesiapan Guru sebagai Role Model Keterampilan Abad 21". *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*, 2(3): 343-347.
- Haryadi, W., dkk 2022. "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Di Kabupaten Sumbawa" Samalewa.

- Hasbulloh. 2008. *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Ilmu Grafindo Prasada.
- Haslina, Yusrizal, & Usman. N. 2017. “Kinerja Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013 pada SMA Negeri 5 Lhokseumawe”. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 5(4): 211-217.
- Henseler, J. (2009). On the convergence of the partial least squares path modeling algorithm. *Computational Statistics*, 25(1), 107– 120.
- Henseler, J. (2009). On the convergence of the partial least squares path modeling algorithm. *Computational Statistics*, 25(1), 107– 120.
- Hidayat, Y. (2020). *Peningkatan Kinerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru*. Vol. II, No.1 Februari 2020.
- Indahingwati, A., & Hafidz, R. A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Tarbiyatus Syarifah*. Volume 6, Nomor 1 - Maret 2020.
- Isbahi, Maulana Faliqul. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten  
Jakarta Utara: Publica Press.
- Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 3, No. 3, Desember 2017.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo Tahun 2008/ 2009”. Tesis.
- Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara*”. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Kerlinger. F. N. 2002. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Terj.Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kerlinger. F. N. 2002. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Terj.Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kharomah, Siti. (2017). “Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Di SDN 1 Irakah

- Khasanah, D.R.A.U, dkk. 2020. "Pendidikan dalam Masa Pandemi Covid-19" *Jurnal Sinestesia*, 10(1): 41-48.
- Khoeriyah, SW. 2015. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMP IT Yaspida Sukabumi. *Jurnal Ta'dibi* ISSN 2442-4994. 4 (2): 87
- Konig, J. Jager-Biela, D. dan Glutsch. N. 2020. "Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany". *European Journal of Teacher Education*, 43(4): 608-622.
- Konsep Diri Dengan Kinerja Guru Kelas V Sekolah Dasar Negeri Di
- Kunandar. 2014. *GURU PROFESIONAL Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT
- Lestaryl, Lyta dan Harmon. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 2.
- Lestaryl, Lyta dan Harmon. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 2.
- Maatisya, Y. F., & Santoso, A. P. A. (2022). Rekonstruksi Kesejahteraan Sosial Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10337–10355. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3395>
- Mahanani, Ayusita. 2011. *BUKU PINTAR PLPG (Pendidikan & Latihan Profesi*
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Mamik. 2015. *Metodologi Kualitatif*. Zifatama Publisher: Sidoarjo.
- Masaong, Kadim. 2020. "Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru". Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, RL. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. SalembaEmpat.

- Mc.Millan, James H., & Schumacher, Sally. (2003). *Research in Education*. New Jersey: Pearson
- Mendiknas. 2005. Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005
- Mendiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta:
- Miradj, S., & Sumarno, S. (2014). Pemberdayaan Masyarakat Miskin, Melalui Proses Pendidikan Nonformal, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.21831/jppm.v1i1.2360>
- Moleong, Lexy J. 2018. “Metodologi Penelitian Kualitatif”. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mudlofir, Ali. 2012. *PENDIDIK PROFESIONAL*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mugiasih, N. (2019). Motivasi Kerja Guru dan Fasilitas Pembelajaran dalam Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Adminitrasi Pendidikan*.
- Mulyadi, Mohammad.2016.*Metode Penelitian Praktis Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Mulyanto, Agus Sri. 2008. “Hubungan Antara Kompetensi Profesional Guru Dan
- Mulyasa, H. E. 2017. “Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013” Bandung:
- Murray, Clíona. Heinz, Manuela. Munday, Ian. Keane, Elaine. Flynn, Niamh.
- Mushlih, A& Suryadi, R. A. 2020. “Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik” Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslim, A. Q & Wekke, I. S. 2018. “Model Penilaian Kinerja Guru”. *Jurnal Al-Ta’dib*, 11(1): 37-54.
- Myori, D. E., Chaniago, K., Hidayat, R., Eliza, F., & Fadli, R. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi melalui Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android. *JTEV (Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional)*, 5(2), 102. <https://doi.org/10.24036/jtev.v5i2.106832>
- Nazir,M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nugraheny, A. R. (2020). Peran teknologi, guru dan orang tua dalam pembelajaran daring di masa pandemi. *Peran Teknologi, Guru Dan Orang Tua Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi*, 7.
- Nunnally, Bernstein, I.H. 1994. *Psychometric Theory*, Edisi ke 3. New York : McGraw Hill.
- Nursakinah. (2019). “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa”. Skripsi. Universitas Negeri Makassar.
- Ozgenel, M. & Mert, P. (2019). “The Role of Teachers Performance in School Effectiveness”. Dalam *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*,.
- P. Ardana, I. Y. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. VOL. 11 No. 1, Th. 2020.
- Pangastuti, Ayu Desy, dan Denies Priantinah. (2019). “Penerapan Sistem Informasi Raport Online.” *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 7(1): 1.
- Pemerintah Republik Indonesia. Diakses di <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/PP17-2010Lengkap.pdf> pada tanggal 9 September 2020.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 Indonesia, P. R. (2007). No TitleЫВМЫВМЫВ. In Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan.
- Peraturan Pemerintah. 2010. “Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan”. Jakarta:
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batusangkar. Volume 2, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Pratiwi, N. Y., & Netra, I. K. (2020). Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri 5 Denpasar. Vol. 9, No. 7, Tahun 2020.
- Pratomo, B. B. (2018). Skripsi: Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam Al Khoiriyyah Kota Semarang. Universitas Diponegoro.

- Priansa, D. J & Setiana, S. S. 2020. “Manajemen & Supervisi Pendidikan” Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Pujilestari, Y. 2020. “Dampak Positif Pembelajaran Online dalam Sistem Pendidikan Indonesia Pasca Pandemi Covid-19”. „Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, 4(1): 49-56.
- Purwanto, Agus. 2020. “Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19”. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1): 92-100.
- Agus. Asbari, Masduki. Fahlevi, Muchammad. Mufid, Abdul. Agistiawati, Eva. Cahyono, Yoyok & Suryani, Popong. “Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study”. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (5): 6235 – 6244.
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Volume 7 Nomor 1 Januari 2018.
- Putri, Ratna Setyowati, dkk. “Impact of the COVID-19 Pandemic on Online Home Learning: An Explorative Study of Primary Schools in Indonesia”. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5): 4809 – 4818.
- Raharjo Sri. 2014. “*The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia*”. *Journal Of Advanced Research In Management And Social Sciences*. Vol. 3, No. 6.
- Rahman, Mardiah. 2014. “Professional Competence , Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers”. Dalam *Journal of Education and Practice*. Vol. 5, No. 9,
- Rahmawati, Mega Ayu. 2011. “pengaruh Kempetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Kta Tegal. Skripsi. Semarang: UNNES.
- Rapanta, Chrysi. Botturi, Luca. Goodyear, Peter. Guardia, Lourdes & Koole, Marguerite. 2020. “Online University Teaching During and After the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity”. *Postdigital Science and Education*, 2: 923–945.
- Ravensky, D., Muhammad ,B & Tin Agustina ,K. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok

Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah”. Dalam Jurnal Pendidikan Kewirausahaan

- Republik Indonesia. 2005. “Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen” Jakarta: Presiden Republik Indonesia. Diakses di <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf> pada tanggal 11 September 2020, jam 23.00 WIB.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. Vol. 13 Tahun 2017.
- Rodhiyah, S & Mohamad ,F. 2022. “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Kerja Sekolah” Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan.
- Rokhani, C. T. S. 2020. “Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19”. Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1): 424-437.
- Rosewati, T., Mulyapradana, A., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. Volume 4 No. 1 Maret 2020.
- Rozi, F. M. Prihatin, T. & Suminar, T. 2016. “Faktor Determinan Kinerja Guru SMA”. Educational Management, 5(2): 138-147.
- Rusman. (2020). Konsep Dasar Teknologi Informasi. Medium.Com, 1–22.
2009. Manajemen Kurikulum. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
2015. Pembelajaran Tematik Terpadu. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusman.2011.Model–ModelPembelajaran.Jakarta:PT.RajagrafindoPersada
- Sadikin, A. & Hamidah, A. 2020. “Pembelajaran Daring di Tengah Wabah Covid-19”. Jurnal Ilmiah Pendidikan Biologi, 6(2): 214-224.
- Sardiman. 2016. INTERAKSI & MOTIVASI BELAJAR MENGAJAR. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sari, W. P. (2016). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kinerja Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. Vol. XII No. 1 Th. 2016.
- Sayotari, Toto dan Nanang Gozali.2012.Metode Penelitian Kuantitatif.Bandung:Pustaka Setia

- Scriven, M. (1994). Evaluation as a discipline. *Studies in Educational Evaluation*, 20(1), 147–166. [https://doi.org/10.1016/S0191-491X\(00\)80010-3](https://doi.org/10.1016/S0191-491X(00)80010-3)
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Septiawan, B., Masrunik, E., dan Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Enersasi Z teori dan Penerapan*. Blitar; Zaida Digital Publishing.
- Shahibul. (2022). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Dan Ibtidaiyah*, 1(2), 123–131.
- Sindu, I., & Paramartha, A. (SHS Web of Conferences 42, 00073 (2018)). The Effect of the Instructional Media Based on Lecture Video and Slide Synchronization System on Statistics Learning Achievement.
- Sintema, Edgar John. 2020. “Effect of COVID-19 on the Performance of Grade 12 Students: Implications for STEM Education”. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(7): 1-6.
- Smith A.W. (2003). *Management System Analysis and Applications*. New York: Holt Saunders International Editions.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- (2010). *METODE PENELITIAN ADMINISTRASI*. Bandung : Alfabeta.
- (2016). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”.
- Sulhan, Najib. (2011). *Karakter Guru Masa Depan*. Surabaya: PT JEPE Press Media Utama.
- Sulistiyadi, A. Sihite, O.B. & Alamsyah, V. U. (2020). “Stategi Menaikkan Kinerja Guru dalam online learning di era social distancing” *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*,
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Surachim, Achim. (2016). *Efektivitas Pembelajaran Pola Pendidikan Sistem Ganda*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumardi. (1982). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali Press.

- Susanto, H. (2013). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212.
- Sutama. 2019. "Metode Penelitian Pendidikan". Sukoharjo: CV. Jasmine.
- Syarwani, A., 2018. *The Influence Of Principal Leadership Style Organizational Citizenship Behavior And Work Motivation On The Performance Teacher Of State Vocational High School In Babnjarmasin City. Scientific Deveopment And Reearch*. 3(12). 8 - 15.
- Taniredja, Tukiran dkk. (2016). *Guru yang Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Tjahjawati, A. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 3, Desember 2017.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen (p. 17).
- Usman, M Uzer. (2018). *Menjadi Guru Profesional*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". *Dalam Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1–8.
- Wardani, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SMK Negeri 3 Mataram. Vol. 3 No. 2, April 2016.
- Watunglawar, B., & LEBA, K. (2017). *Digital Repository Universitas Jember* . 10–24.
- Wicaksono, Pekik. 2012. "Pengaruh fasilitas belajar, motivasi belajar dan minat belajar terhadap prestasi belajar siswa kelas x smk muhammadiyah prambanan tahun ajaran 2011/2012". Skripsi.
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri X Jatiwaringin Bekasi. Volume 3 No. 1 Maret 2019,
- Winantra & Erna ,S. (2021) Pengaruh Durasi Penggunaan Media Sosial dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar dalam Pembelajaran Daring Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti di SMPN 2 Kediri, Tabanan Tahun Ajaran 2020-2021 ; *Jurnal IAHN Tampung Penyang*.

- Yani, Darwis, A., & Yulina, E. R. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Xxx. 3(March), 1–19.
- Yolanda, Olivia, dkk. 2020. “Study Eksploratif dampak Pandemi Covid-19 terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar”. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1).
- Yulia, L. (2018). “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Yogyakarta. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yulianingsih, L. T. Sobandi, A. (2017). “Kinerja Mengajar Guru Sebagai Faktor Determinan Prestasi Belajar Siswa”. Dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2): 157-165.
- Yusutria. (2017). “Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia”. Dalam *Jurnal Curricula*. Vol. 2, No. 1,

## DAFTAR LAMPIRAN

**Lamp. 01 Lampiran 1 – Kuesioner Kinerja Guru**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu menyampaikan salam, menanyakan kondisi siswa setiap memulai pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.				
2	Saya melakukan presensi sebelum memulai Pembelajaran Pendidikan Agama Hindu				
3	Setiap memulai pelajaran saya selalu mengingatkan siswa untuk selalu rajin belajar walaupun dalam kondisi pembelajaran.				
4	Saya menyiapkan pertanyaan untuk menilai / memotivasi siswa pada tahap pembukaan pembelajaran terkait pembelajaran sebelumnya.				
5	Saya membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri.				
6	Saya tidak menyampaikan tujuan pembelajaran pada setiap pertemuan di setiap pembelajaran.				
7	Saya menguasai bahan pelajaran Pendidikan Agama Hindu sehingga dalam menjelaskan dan memberikan contoh siswa menjadi mudah memahaminya				
8	Saya menanggapi pertanyaan siswa secara tepat dan benar.				
9	Saya mengkaitkan materi pelajaran Agama dengan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.				
10	Saya memberikan kesempatan siswa untuk bertanya				
11	Saya mampu meningkatkan perhatian dan minat siswa dalam kegiatan pembelajaran online				
12	Saya menyelipkan humor ketika proses pembelajaran berlangsung.				
13	Saya memberi kesempatan kepada para siswa berpartisipasi dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Hindu misalnya menjawab pertanyaan dari seorang siswa ataupun pertanyaan dari guru.				
14	Saya terampil mempergunakan media pembelajaran online.				
15	Saya mempergunakan media pembelajaran dalam menyampaikan materi Pendidikan Agama Hindu.				
16	Saya selalu mempergunakan media pembelajaran yang menarik berupa video pembelajaran yang dikirim lewat Whatsapp (WA) kepada siswa.				
17	Saya mengulas kembali /membahas tugas - tugas yang				

	telah diberikan dengan melibatkan siswa				
18	Saya selalu memberikan tugas kepada siswa sebagai bahan evaluasi.				
19	Saya mengapresiasi siswa yang menjawab dengan benar.				
20	Saya memberikan nilai yang tidak adil terhadap tugas yang diberikan.				
21	Saya mempergunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami siswa				
22	Saya mempergunakan intonasi dan nada bicara tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga tidak jelas di dengar oleh siswa				
23	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditetapkan.				
24	Saya memberikan kesimpulan dari materi yang sudah diajarkan.				
25	Saya memberikan tugas yang berlebihan kepada siswa				

**Lamp. 02 Supervisi Kepala Sekolah**

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
<b>PERENCANAAN SUPERVISI</b>					
1	Pengetahuan supervisi 3 tahunan, dan satu tahun.				
2	Kepala sekolah membuat perencanaan program semester, supervisi pembelajaran dilakukan 2 kali setahun				
3	Kepala sekolah merencanakan supervisi klinis kepada masing-masing guru 5 kali dalam setahun				
4	Kepala sekolah harus menyiapkan instrumen supervisi (lembar observasi, angket, pedoman wawancara, dll) sebelum melakukan supervisi				
5	Kepala sekolah menyiapkan jadwal supervisi				
6	Kepala sekolah tidak mempublikasikan jadwal supervisi				
<b>PELAKSANAAN SUPERVISI</b>					
7	Kepala sekolah menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melakukan supervisi				
8	Kepala sekolah mengemukakan sasaran- sasaran yang membingungkan sebelum melaksanakan supervisi				
9	Kepala sekolah melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan supervisi pembelajaran				
10	Kepala sekolah meminta guru secara langsung untuk menilai diri sendiri dengan format tertentu dalam rangka pelaksanaan supervisi.				
11	Kepala sekolah melaksanakan supervisi (pembinaan) pembelajaran di rumah guru.				
12	Kepala sekolah melaksanakan diskusi kelompok kepada guru yang disukai saja guna meningkatkan mutu pembelajaran				
13	Kepala sekolah melakukan supervisi demonstrasi guru dalam mengajar dihadapan guru-guru lain				
14	Kepala sekolah melakukan <i>classroom observation</i> (observasi kelas yang tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran).				
15	Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru kelas pada menjelang ulangan semester				
16	Kepala sekolah sebagai pimpinan kurang optimal dalam memotivasi guru				
<b>TINDAK LANJUT SUPERVISI</b>					
17	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian selama 5 kali.				
18	Pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan tiap guru minimal 5 kali dalam setahun.				

19	Kepala sekolah memberikan rewards (hadiah) kepada guru karena melaksanakan KBM dengan baik				
20	Kepala sekolah mempertimbangkan hasil penilaian supervisi dengan cara melakukan pembinaan selama 1 bulan sekali				

**Lamp. 03 Penguasaan Teknologi**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya sudah lancar mengoperasikan aplikasi Microsoft Office.				
2	Saya tidak menguasai bagaimana cara untuk mengoperasikan Microsoft Office.				
3	Saya paham betul tool-tool yang ada di program Microsoft Word.				
4	Saya hanya bisa sekedar mengetik di Word tanpa tahu tool-tool nya.				
5	Saya tidak sanggup mengoperasikan <i>Excel</i> .				
6	Saya kurang mampu mengoperasikan <i>Excel</i> .				
7	Saya mampu mengembangkan pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis <i>web</i> .				
8	Saya tidak tahu menahu tentang aplikasi berbasis web apalagi harus dikaitkan dengan pembelajaran.				
9	Saya sudah merancang model pembelajaran menggunakan aplikasi berbasis <i>web</i> .				
10	Saya hanya mendengar tentang pembelajaran menggunakan <i>web</i> tapi tidak tahu bagaimana itu.				
11	Saya paham betul bagaimana menerapkan model pembelajaran berbasis <i>web</i>				
12	Saya tidak tahu tentang aplikasi berbasis <i>web</i> itu bagaimana.				
13	Saya bisa mencari solusi untuk mengatasi masalah teknis yang muncul pada <i>handphone (gadget)</i> secara mandiri.				
14	Saya kurang mengerti fitur-fitur di hp ( <i>gaptek</i> ).				
15	Saya sering mengikuti perkembangan teknologi terbaru dan mempelajari cara mengaplikasikannya pada <i>handphone (gadget)</i> .				
16	Saya tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam menggunakan aplikasi-aplikasi di <i>handphone</i> , seperti mengedit foto dan video atau mengakses internet.				
17	Saya bisa menerapkan kebutuhan penggunaan hp sesuai fitur yang ada.				
18	Saya sulit memahami kegunaan fitur-fitur hp.				
19	Saya mampu mengintegrasikan media pembelajaran dengan platform pembelajaran online, seperti Learning Management System (LMS)				

20	Saya merasa sangat gaptek sehingga tidak bisa memberikan bimbingan kepada siswa bimbingan dengan media pembelajaran				
21	Saya mampu membuat media pembelajaran sendiri, seperti video tutorial, presentasi, dan <i>e-book</i> .				
22	Saya tidak mampu menggunakan berbagai jenis media pembelajaran, seperti video, audio, dan gambar untuk mendukung proses belajar-mengajar.				
23	Saya mampu memanfaatkan media pembelajaran diskusi <i>online</i> untuk meningkatkan interaksi antara guru dan siswa.				
24	Saya kurang menguasai bagaimana memilih media pembelajaran yang sesuai dengan konteks dan tujuan pembelajaran yang saya dicapai.				
25	Semua program pembelajaran yang berbasis teknologi informasi sudah saya kuasai				

**Lamp. 04 Motivasi kerja**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Dalam bekerja saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu sekolah ini menjadi sukses.				
2.	Dalam menghadapi ujian, saya berupaya melakukan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah.				
3.	Saya tidak yakin keberhasilan mengajar karena bakat, ketekunan, dan menguasai bahan ajar.				
4.	Ketika menghadapi ujian, saya tidak memberikan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah.				
5.	Dalam keadaan terpaksa seperti sakit, saya meminta ijin kepada kepala sekolah untuk tidak mengajar namun tetap memberikan tugas untuk siswanya.				
6.	Sebagai guru, saya lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi.				
7.	Saya tidak perlu mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
8.	Dalam melaksanakan tugas saya tidak berusaha untuk mengajar sebaik mungkin.				
9.	Saya akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat.				
10.	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya.				
11.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah di programkan.				
12.	Saya tidak ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.				
13.	Saya lebih senang tidak memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas.				
14.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih berat.				
15.	Saya bekerja disamping untuk beribadah, juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga.				
16.	Saya berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri.				
17.	Hasil jerih payah guru dalam mendidik siswanya, tidak bisa menghasilkan generasi yang cerdas.				
18.	Guru yang berprestasi tidak di promosikan menjadi wakil kepala sekolah atau di berikan jabatan-jabatan khusus.				
19.	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.				
20.	Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga di dalam kelas.				

21	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.				
22	Dalam kegiatan pembelajaran saya tidak menggunakan alat peraga.				
23	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.				
24	Saya bekerja dengan bantuan orang lain.				
25	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas.				
26	Saya tidak merepotkan orang lain dalam bekerja.				
27	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja				
28	Saya bersedia ditugaskan di tempat lain dengan alasan yang kuat.				
29	Tugas-tugas berat bagi saya tidak membuat tantangan untuk maju.				
30	Saya tidak bersedia di tugaskan di tempat lain walaupun dengan alasan yang kuat.				

**Lamp. 05 Data Uji Coba Instrumen**

PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	PT7	PT8	PT9	PT10	PT11	PT12	PT13
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1
1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

PT14	PT14	PT16	PT17	PT18	PT19	PT20	PT21	PT22	PT23	PT24	PT24
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2

2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT4	MOT6	MOT7	MOT8	MOT9	MOT10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
3	2	2	2	2	3	3	3	1	2
2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
4	3	4	4	4	3	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4
3	4	4	4	3	4	4	3	1	3
3	3	3	4	3	3	3	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
2	2	2	1	2	1	1	1	1	2
2	3	2	3	3	3	2	2	1	3



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3

MOT 21	MOT 22	MOT 23	MOT 24	MOT 24	MOT 26	MOT 27	MOT 28	MOT 29	MOT 30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
2	2	2	3	3	3	3	3	1	2
3	3	4	4	4	3	3	3	1	4
1	3	4	4	4	3	3	3	1	4
1	3	3	3	4	4	4	3	1	4
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	2	2	2	1	1	2
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
1	4	3	3	4	4	4	3	1	3
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
1	2	3	3	3	2	2	2	1	3
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
1	3	3	3	4	4	3	3	3	4

1	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3

SP1	SP2	SP3	SP4	SP4	SP6	SP7	SP8	SP9	SP10	SP11	SP12	SP13
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3
3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3
3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2
2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1
3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4

SP14	SP14	SP16	SP17	SP18	SP19	SP20	KIN4	KIN4	KIN6	KIN7	KIN8
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4



3	3	3	3	4	4	4	3	1	3
3	2	2	2	3	3	3	3	1	2
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
3	4	4	3	3	3	3	4	1	4
3	3	2	2	3	3	3	2	1	2
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	1
3	3	3	4	4	4	3	3	3	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	1	1	2	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1

KIN19	KIN20	KIN21	KIN22	KIN23	KIN24	KIN24	KIN1	KIN2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2
1	1	2	2	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4
3	4	4	3	3	3	1	4	3
2	2	3	3	3	3	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	1
4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4
3	3	3	4	4	4	1	3	4
3	3	3	2	2	2	1	3	2
2	2	2	2	2	2	1	1	1



## Lamp. 06 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PT1	84.4000	740.493	.922	.992
PT2	84.4333	747.292	.898	.992
PT3	84.4000	740.444	.924	.992
PT4	84.7667	747.426	.886	.992
PT4	84.6667	736.920	.930	.992
PT6	84.6333	733.964	.933	.992
PT7	84.2000	740.924	.943	.992
PT8	84.4333	744.602	.894	.992
PT9	84.6333	742.240	.911	.992
PT10	84.7000	742.631	.909	.992
PT11	84.6333	739.413	.912	.992
PT12	84.4000	742.603	.904	.992
PT13	84.6333	742.644	.904	.992
PT14	84.4667	746.944	.879	.992
PT14	84.4000	732.042	.942	.992
PT16	84.4000	734.914	.924	.992
PT17	84.4667	732.806	.930	.992
PT18	84.8000	739.200	.930	.992

PT19	84.4333	743.292	.874	.992
PT20	84.3667	742.792	.902	.992
PT21	84.2667	747.306	.933	.992
PT22	84.6000	733.697	.936	.992
PT23	84.8000	737.062	.942	.992
PT24	84.4333	736.740	.930	.992
PT24	84.3333	749.816	.903	.992

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT1	93.8333	902.971	.907	.983
MOT2	93.9667	902.484	.886	.983
MOT3	94.1333	893.084	.926	.983
MOT4	93.7667	896.047	.944	.983
MOT4	94.1333	904.637	.903	.983
MOT6	94.0000	904.862	.886	.983
MOT7	94.0667	904.744	.883	.983
MOT8	93.7667	896.323	.940	.983
MOT9	94.0000	911.931	.438	.984
MOT10	94.8667	924.878	.477	.984

MOT11	93.9333	899.168	.913	.983
MOT12	94.2000	903.614	.896	.983
MOT13	94.0000	907.417	.886	.983
MOT14	94.0667	903.847	.897	.983
MOT14	94.0667	904.447	.842	.983
MOT16	94.1667	897.040	.917	.983
MOT17	94.0667	903.413	.611	.984
MOT18	93.9667	897.441	.914	.983
MOT19	94.0333	908.930	.893	.983
MOT20	94.0000	912.000	.870	.983
MOT21	94.1667	930.282	.389	.986
MOT22	94.1667	889.247	.942	.983
MOT23	94.0667	889.641	.927	.983
MOT24	94.0667	909.444	.861	.983
MOT24	93.8333	910.902	.890	.983
MOT26	93.9000	899.886	.924	.983
MOT27	93.9333	892.823	.937	.983
MOT28	94.1000	903.049	.889	.983
MOT29	94.2667	931.306	.423	.984
MOT30	94.0333	904.378	.886	.983

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.978	24

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN4	82.4667	642.944	.921	.977
KIN4	82.4667	647.909	.903	.977
KIN6	82.3667	642.792	.914	.977
KIN7	83.4333	649.220	.480	.980
KIN8	82.2667	646.064	.920	.977
KIN9	82.6333	646.171	.912	.977
KIN10	82.3667	644.792	.869	.977
KIN11	82.4667	649.909	.869	.977
KIN12	82.3333	639.944	.924	.977
KIN13	82.4000	643.834	.914	.977
KIN14	82.4333	641.016	.932	.977
KIN14	82.4667	649.978	.891	.977
KIN16	82.4000	644.434	.896	.977
KIN17	83.6000	666.041	.416	.981
KIN18	83.2333	649.289	.494	.980
KIN19	82.4667	647.494	.910	.977
KIN20	82.4667	648.189	.902	.977
KIN21	82.4000	662.110	.872	.977
KIN22	82.4000	644.903	.870	.977
KIN23	82.6000	643.490	.912	.977
KIN24	82.4667	641.082	.930	.977
KIN24	83.4000	668.041	.368	.981
KIN1	82.3667	644.171	.893	.977
KIN2	82.4667	642.461	.824	.977
KIN3	82.3333	644.264	.921	.977

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SP1	68.6000	341.766	.842	.983
SP2	68.8000	341.949	.881	.983
SP3	68.7667	340.668	.936	.982
SP4	68.6333	344.171	.869	.983
SP4	68.9333	349.099	.903	.982
SP6	68.8000	342.372	.731	.984
SP7	68.6333	342.171	.863	.983
SP8	68.4667	348.464	.914	.982
SP9	68.6333	344.137	.876	.983
SP10	68.8667	343.499	.724	.984
SP11	68.8000	342.924	.844	.983
SP12	68.9000	342.842	.908	.982
SP13	68.8000	347.742	.882	.982
SP14	68.6667	344.333	.902	.982
SP14	68.6333	342.102	.894	.982
SP16	68.6000	346.179	.843	.983
SP17	68.7667	340.244	.762	.984
SP18	68.6333	344.964	.891	.982
SP19	68.7333	344.202	.900	.982
SP20	68.6667	343.047	.863	.983

**Lamp. 07 Hasil analisis deskriptif karakteristik responden**

**Frequency Table**

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	6	4.4	4.4	4.4
	31 - 40 tahun	41	46.8	46.8	42.3
	41 - 40 tahun	14	12.8	12.8	64.1
	41 - 60 tahun	37	33.9	33.9	99.1
	> 60 tahun	1	.9	.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

		<b>Pendidikan_Terakhir</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1/Sarjana	99	90.8	90.8	90.8
	S2/Magister	10	9.2	9.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

		<b>Keterangan_Sertifikasi</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	87	79.8	79.8	79.8
	Belum	22	20.2	20.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

		<b>Status_Guru</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	47	42.3	42.3	42.3
	P3K	38	34.9	34.9	87.2
	KONTRAK	9	8.3	8.3	94.4
	HONOR	4	4.6	4.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

**Tempat\_Tinggal\_Sekolah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SATU KECAMATAN	73	67.0	67.0	67.0
	LUAR KECAMATAN SATU KABUPATEN	28	24.7	24.7	92.7
	LUAR KABUPATEN SATU PROPINSI	8	7.3	7.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

**Lama\_Mengajar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 tahun	34	32.1	32.1	32.1
	11 - 20 tahun	44	40.4	40.4	72.4
	31 - 40 tahun	17	14.6	14.6	88.1
	➤ 40 tahun	13	11.9	11.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	



3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3
2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4
3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4







3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	
3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	

K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
1	2	3	4	4	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3
4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	
3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	
4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4



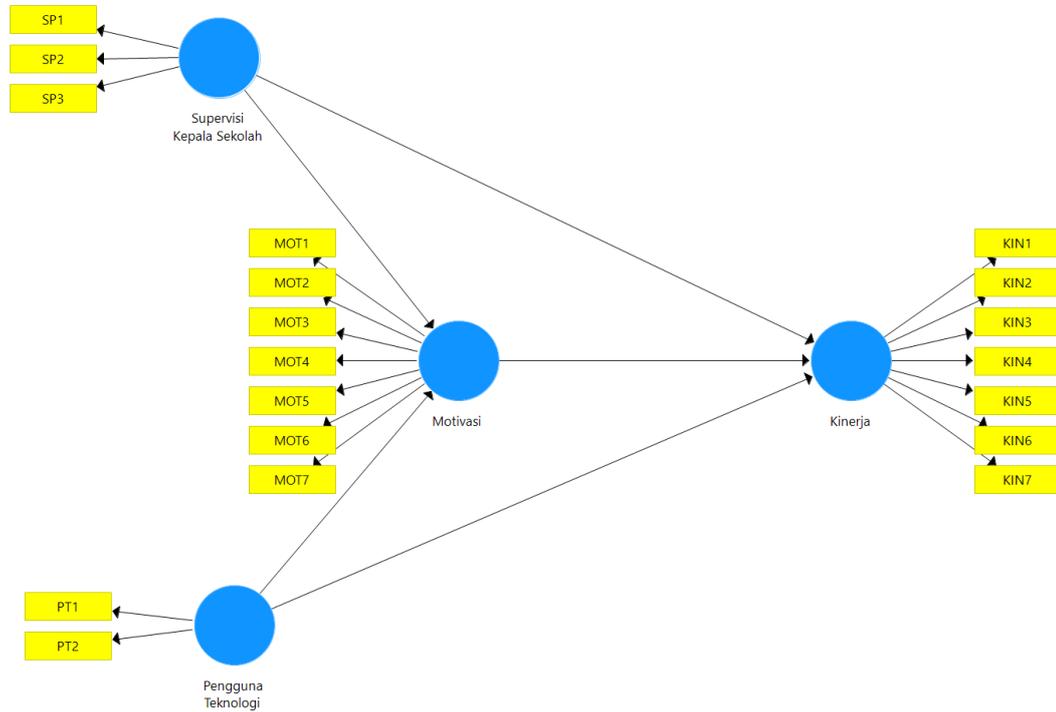
2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	

2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	
2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	
2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	
2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	
2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	

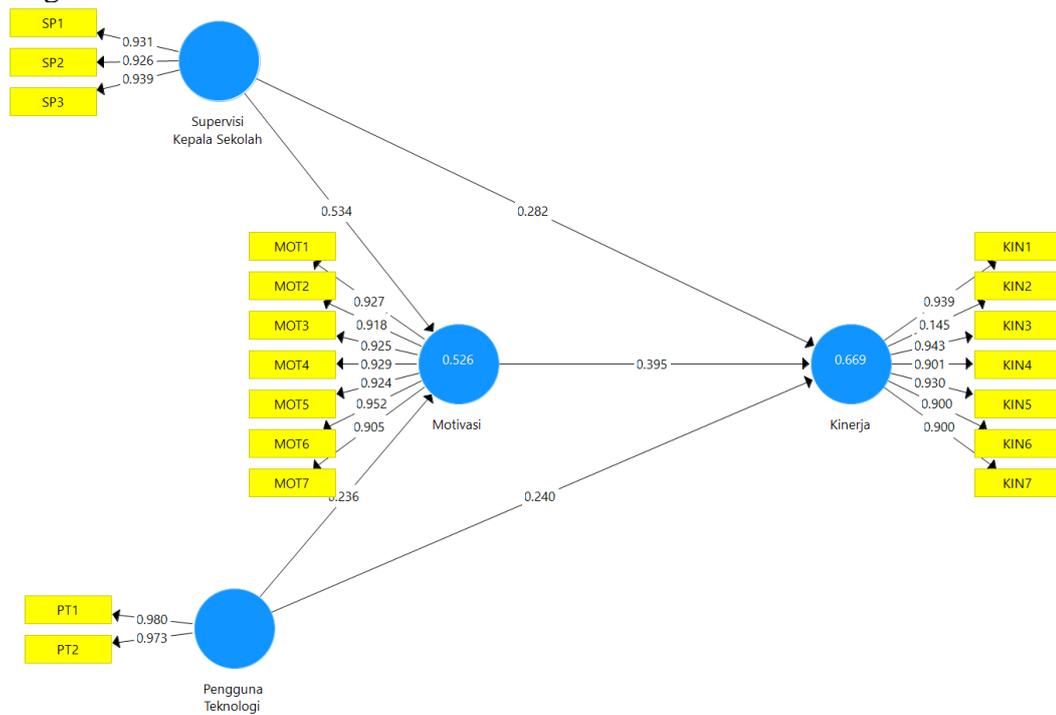
3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	4	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	4		3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	

## Lamp. 9 Hasil Analisis SEM PLS

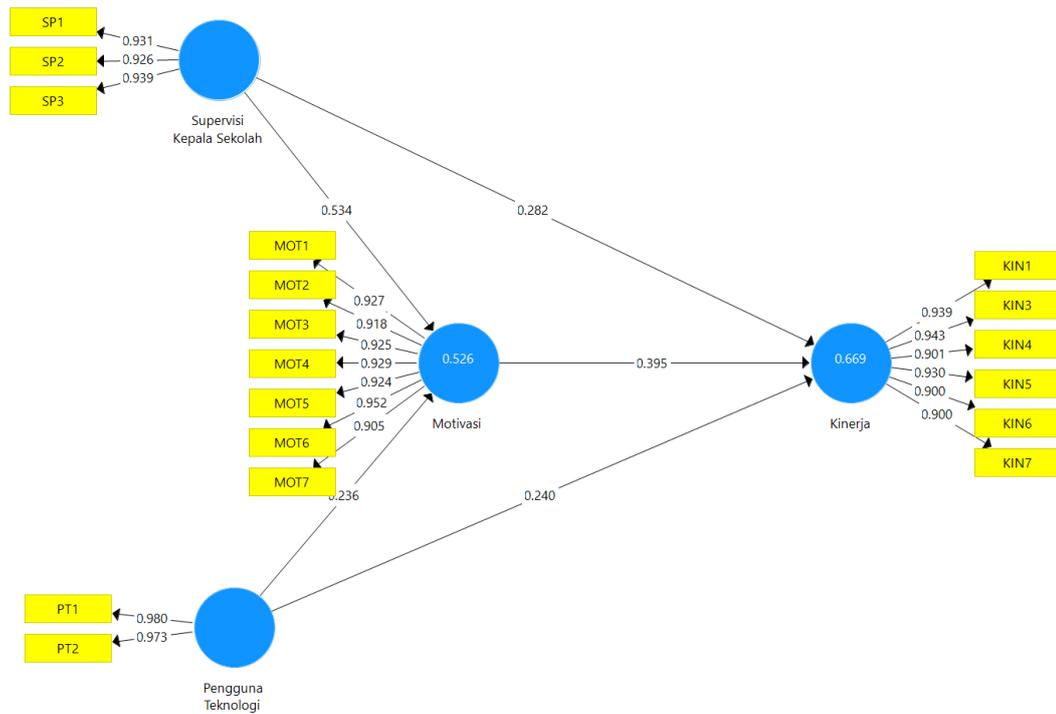
Gabar PLS



Algoritma 1



Algoritma 2



### Outer Loading

	KIN	MOT	PT	SP
KIN1	0,939			
KIN3	0,943			
KIN4	0,901			
KIN4	0,930			
KIN6	0,900			
KIN7	0,900			
MOT1		0,927		
MOT2		0,918		
MOT3		0,924		
MOT4		0,929		
MOT4		0,924		
MOT6		0,942		
MOT7		0,904		
PT1			0,980	
PT2			0,973	
SP1				0,931
SP2				0,926
SP3				0,939

### Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KIN	0,963	0,964	0,970	0,844
MOT	0,972	0,973	0,977	0,847
PT	0,941	0,968	0,976	0,943
SP	0,924	0,926	0,942	0,868

### Discriminant Validity

#### Fornell-Larcker Criterion

	KIN	MOT	PT	SP
KIN	0,919			
MOT	0,744	0,926		
PT	0,696	0,629	0,976	
SP	0,738	0,708	0,737	0,932

### Cross Loadings

	KIN	MOT	PT	SP
KIN1	0,939	0,642	0,428	0,633
KIN3	0,943	0,724	0,649	0,721
KIN4	0,901	0,624	0,669	0,660
KIN4	0,930	0,717	0,626	0,702
KIN6	0,900	0,683	0,764	0,714
KIN7	0,900	0,710	0,472	0,627
MOT1	0,704	0,927	0,624	0,644
MOT2	0,628	0,918	0,466	0,634
MOT3	0,743	0,924	0,603	0,614
MOT4	0,741	0,929	0,447	0,669
MOT4	0,640	0,924	0,672	0,714
MOT6	0,717	0,942	0,447	0,660
MOT7	0,613	0,904	0,499	0,636
PT1	0,739	0,644	0,980	0,724
PT2	0,610	0,479	0,973	0,713
SP1	0,724	0,692	0,726	0,931
SP2	0,686	0,638	0,663	0,926
SP3	0,640	0,646	0,668	0,939

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	KIN	MOT	PT	SP
KIN				
MOT	0,767			
PT	0,718	0,640		
SP	0,779	0,744	0,784	

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KIN	0,669	0,660
MOT	0,426	0,417

Q Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
KIN	644,000	290,980	0,444
MOT	763,000	422,982	0,446
PT	218,000	218,000	
SP	327,000	327,000	

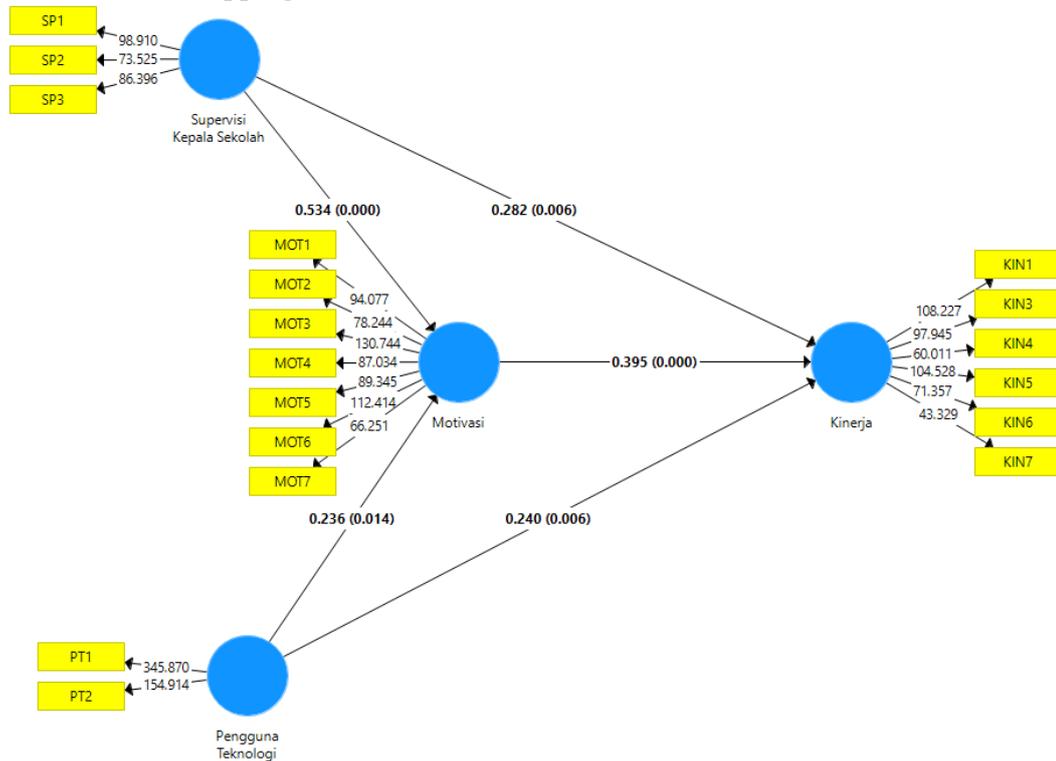
Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,046	0,046

Inner VIF

	KIN	MOT	PT	SP
KIN				
MOT	2,110			
PT	2,304	2,188		
SP	2,790	2,188		

Gambar Bootstrapping



Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
MOT -> KIN	0,394	0,404	0,079	4,024	<b>0,000</b>
PT -> KIN	0,240	0,239	0,087	2,742	<b>0,006</b>
PT -> MOT	0,236	0,222	0,096	2,447	<b>0,014</b>
SP -> KIN	0,282	0,273	0,103	2,737	<b>0,006</b>
SP -> MOT	0,434	0,447	0,093	4,714	<b>0,000</b>

Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
PT -> MOT -> KIN	0,093	0,088	0,039	2,380	<b>0,018</b>
SP -> MOT -> KIN	0,211	0,223	0,063	3,340	<b>0,001</b>

Lamp. 10 Sk. Ujian



**UNIVERSITAS HINDU INDONESIA**  
**STATUS TERAKREDITASI B**

Jl. Sangalangit Tambawu, Penatih, Denpasar Timur  
Telp. (0361) 464700 / 464800  
infos1@unhi.ac.id www.unhi.ac.id

**SURAT – KEPUTUSAN**

Nomor: 093/SKP/A/UNHI/IX/2024

TENTANG

**DEWAN PENGUJI UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

**Sdr I Ketut Winantra, S.Si., M.Pd.H.**

**REKTOR UNIVERSITAS HINDU INDONESIA**

- Menimbang** :
1. Bahwa Saudara I Ketut Winantra, S.Si., M.Pd.H. mahasiswa Program Doktor (S3) Program Studi Pendidikan Agama Hindu, Universitas Hindu Indonesia telah dinyatakan lulus ujian tertutup pada tanggal 13 Agustus 2024 dan memenuhi semua persyaratan untuk menempuh ujian terbuka promosi doktor;
  2. Bahwa untuk menguji Saudara I Ketut Winantra, S.Si., M.Pd.H. dalam ujian terbuka promosi doktor yang akan dilaksanakan tanggal 19 September 2024, maka perlu ditetapkan Dewan Pengujinya berdasarkan surat keputusan.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 tentang Pendidikan;
  2. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  3. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  4. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 75/D/O/1993 tentang Perubahan IHD menjadi Universitas Hindu Indonesia;
  5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 2843/SK/BAN-PT/Akred/D/X/2018 tanggal 15 Oktober 2018 tentang Status Akreditasi dan Peringkat Terakreditasi Program Studi Ilmu Agama dan Kebudayaan pada Program Doktor Universitas Hindu Indonesia;
  6. Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu nomor: DJ.V/145/SK/2009 tentang Pembukaan Program Doktor (S3) Ilmu Agama dan Kebudayaan dan Program Doktor (S3) Pendidikan Agama Hindu pada Universitas Hindu Indonesia;
  7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 36 Tahun 2009 tentang Penetapan Pembidangan Ilmu dan Gelar Akademik di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama;
  8. Hasil Keputusan Rapat Pimpinan Universitas Hindu Indonesia Tanggal 5 Maret 2018 bahwa Ujian Terbuka adalah merupakan Sidang Akademik;
  9. Akta Perubahan Yayasan Pendidikan Widya Kerthi Nomor 5 tanggal 5 Desember 2022.
- Memperhatikan** :
- Surat Dekan Fakultas Pendidikan Universitas Hindu Indonesia nomor: 309/A/F.P/UNHI/IX/2024 tanggal 10 September 2024 perihal Mohon SK. Ujian Terbuka.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan, Pertama** :
- Nama-nama yang tercantum dalam lampiran surat keputusan ini ditetapkan sebagai Dewan Penguji Ujian Terbuka Promosi Doktor I Ketut Winantra, S.Si., M.Pd.H.
- Kedua** :
- Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Denpasar  
Pada tanggal : 10 September 2024

**Prof. Dr. drh. I Made Damriyasa, MS.**  
NIP. 19621231 198803 1 017



# UNIVERSITAS HINDU INDONESIA

## STATUS TERAKREDITASI B

Jl. Sangalangit Tambawu, Penatih, Denpasar Timur  
Telp. (0361) 464700 / 464800  
infos1@unhi.ac.id www.unhi.ac.id

Lampiran: Surat Keputusan Rektor Universitas Hindu Indonesia Denpasar

Nomor : 093/SKP/A/UNHI/IX/2024

Tanggal : 10 September 2024

Tentang : Dewan Penguji Ujian Terbuka Promosi Doktor I Ketut Winantra, S.Si., M.Pd.H.

No.	NAMA	Kapasitas di Dewan Penguji
1.	Prof. Dr. drh. I Made Damriyasa, MS.	Ketua
2.	Prof. Dr. I Putu Gelgel, SH., M.Hum.	Sekretaris
3.	Prof. Dr. Ida Ayu Gde Yadnyawati, M.Pd.	Promotor
4.	Prof. Dr. Dra. I Gusti Ayu Suasthi, M.Si.	Ko-Promotor
5.	Prof. Dr. Ni Luh Sustiwati, M.Pd.	Anggota (Eksternal)
6.	Prof. Dr. Drs. Wayan Paramartha, SH., M.Pd.	Anggota
7.	Prof. Dr. Drs. I Wayan Winaja, M.Si.	Anggota
8.	Prof. Dr. Ida Bagus Gde Yudha Triguna, MS.	Anggota
9.	Prof. Dr. Dra. Ni Made Indiani, M.Si.	Anggota
10.	Prof. Dr. Dra. Ni Wayan Karmini, M.Si.	Anggota
11.	Prof. Dr. I Ketut Suda, M.Si.	Anggota

Ditetapkan di : Denpasar

Pada tanggal : 10 September 2024



  
Prof. Dr. drh. I Made Damriyasa, MS.  
NIP.: 19621231 198803 1 017