

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SMAN 3 KERINCI**

SKRIPSI



**OLEH :
FAOLIN OKTA ROSIYANA
NIM 2110206030**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2025**

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SMA N 3 KERINCI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh


**FAOLIN OKTA ROSIYANA
NIM 21102060**

**INSTITUT AGAMA ISLAM KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2025**

Rasmita, S.Ag, M.Pd
Fatnan Asbupel, M.Pd.
Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, April 2025

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di
Sungai Penuh

AGENDA	
NOMOR :	118
TANGGAL :	30.04.2025
PARAF :	
NOTA DINAS	

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Faolin Okta Rosiyana, NIM 2110206030** yang berjudul **Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Di Sma N 3 Kerinci** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

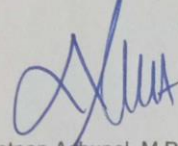
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Rasmita, S.Ag, M.Pd
NIP. 197405242000032003

Dosen Pembimbing 2

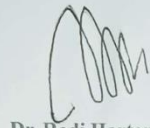


Fatnan Asbupel, M.Pd.
NIP. 199604202022031002

LEMBAR PENGESAHAN

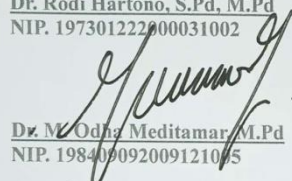
Skripsi oleh Faolin Okta Rosiyana, Nim. 2110206030 dengan judul
"Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru
Di SMAN 3 Kerinci". Telah di Munaqasahkan pada hari Rabu.....
tanggal 07 Mei.....2025

Dewan Penguji



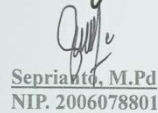
Dr. Rodi Hartono, S.Pd, M.Pd
NIP. 197301222000031002

Ketua Sidang



Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

Penguji I



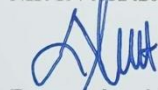
Sepriantq, M.Pd
NIP. 2006078801

Penguji II



Rasmita, S.Ag, M.PdI
NIP. 197405242000032003

Penguji III



Fatnan Asbupel, M.Pd
NIP. 199604202022031002

Penguji IV

Mengesahkan
Dekan FTIK

Dr. Eva Ardinal, M.A
NIP. 198308122011011005

Mengetahui
Ketua Jurusan

Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FAOLIN OKTA ROSIYANA
Nim : 2110206030
Tempat Tanggal Lahir : Koto Tuo Pl. Tengah
Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru di SMA N 3 Kerinci." Benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan keabsahan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sepenuhnya.

Sungai Penuh, April 2025



Faolin Okta Rosiyana

NIM:2110206030

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

ABSTRAK

Rosiyana, Faolin Okta. 2025. "Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Di SMA N 3 Kerinci". Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Kerinci. (I) Rasmita, S.Ag, M.PdI, (II) Fatnan Asbupel, M.Pd.

Kata Kunci : Supervisi Akademik, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya pengaruh supervisi akademik, dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan supervisi akademik serta tingkat motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya 1) Pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi guru. 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru. 3) Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 20.0. Serta teknik pengumpulan data yaitu kuesioner(Angket). Populasi dalam penelitian ini adalah 62 guru di SMA N 1 Kerinci dan SMA N 3 Kerinci. Data hasil penelitian ini di analisis menggunakan uji signifikan parsial (uji t), uji signifikan simultan (uji F) dan uji koefisien determinan (R).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) hasil dari t hitung supervisi akademik terhadap kompetensi guru dengan nilai signifikan sebesar ($0,592 > 0,05$) dan (2) Hasil t hitung motivasi kerja terhadap kompetensi guru dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Sedangkan hasil dari F hitung supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Kekuatan hasil uji SPSS ini diperkuat dengan hasil dari uji koefisien determinan (R) sebesar 7,787.

ABSTRACT

Rosiyana, Faolin Okta. 2025. "Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Di SMA N 3 Kerinci". Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Kerinci. (I) Rasmita, S.Ag, M.PdI, (II) Fatnan Asbupel, M.Pd.

Keywords: Academic Supervision, Work Motivation and Teacher Competence.

This research is motivated by the influence of academic supervision and work motivation on teacher competence. Teacher competence is an important aspect in improving the quality of learning, which is influenced by various factors, including academic supervision support and work motivation levels. This study aims to prove the existence of 1) The influence of academic supervision on teacher competence. 2) The influence of work motivation on teacher competence. 3) The influence of academic supervision and work motivation on teacher competence.

*The research method used is quantitative with descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 20.0. As well as data collection techniques, namely questionnaires. The population in this study were 62 teachers at SMA N 1 Kerinci and SMA N 3 Kerinci. The data from this study were analyzed using partial significant tests (*y* tests), simultaneous significant tests (*f* tests) and determinant coefficient tests (*R*). The results of this study indicate that: (1) the results of the *t* count of academic supervision on teacher competence with a significant value of ($0.592 > 0.05$) and (2) the results of the *t* count of work motivation on teacher competence with a significant value of ($0.000 < 0.05$). While the results of the *f* count of academic supervision and work motivation on teacher competence with a significant value of ($0.000 < 0.05$). The strength of the SPSS test results is strengthened by the results of the determinant coefficient (*R*) test of 7.787.*

PERSEMBAHAN DAN MOTO

Persembahan

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT

atas limpahan rahmat dan hidayah-nya.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua saya tercinta

Ayah Mulyadi dan Ibu Rosmalidar yang selalu memberikan yang terbaik

kepada saya, mengusahakan segala kebutuhan saya dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih sudah mengantarkan saya ditempat ini,

saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk ayah dan ibu.

Semoga skripsi ini menjadi awal untuk pencapaian baik

Yang akan ku raih nantinya.

MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).” (Q.S Al-Insyirah:7)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Di SMA N 3 Kerinci**”.

Tujuan dari Skripsi ini adalah untuk memenuhi kriteria memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S,Pd) dalam Manajemen Pendidikan Islam. Selain itu, Skripsi ini juga merupakan perwujudan nyata dari usaha terakhir penulis untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Tanpa dukungan, saran, dan arahan dari banyak pihak, penulis tidak akan mampu menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Penghargaan dan cinta terbesar penulis tunjukkan kepada Ayahanda **Mulyadi** dan Ibunda **Rosmalidar**, yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, Terimakasih atas kepercayaan yang diberikan serta selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga menjadi alasan utama penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yang telah merawat penulis yaitu nenek penulis. Terimakasih telah berkontribusi

dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan dan semangat. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan skripsi ini.

3. Kepada adik saya Nor Qalisya. terimakasih telah menjadi support system dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag, M.Si sebagai rektor IAIN Kerinci dan wakil rektor I, wakil rektor II wakil rektor III yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci.
5. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku dekan FTIK IAIN Kerinci, dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons, sebagai wakil dekan I, bapak Dr. Rimin, M.Pdi sebagai wakil dekan II, dan Bapak Dr.Rodi Hartono, M.Pd sebagai wakil dekan III yang telah memberi izin penelitian.
6. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberi kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas penyusunan skripsi ini.
7. Ibuk Rasmita, S. Ag, M.Pdi selaku pembimbing I, dan Bapak Fatnan Asbupel, M.Pd selaku pembimbing II terima kasih telah membimbing, memberikan saran, dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada bapak kepala sekolah SMA N 3 Kerinci beserta majelis guru serta staf tata usaha terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan terima kasih telah membantu dalam hal pemberian data dan informasi.

9. Kepada Teman-teman seperjuangan yang sangat baik yang telah bersama dari awal proses sampai akhir, Penulis ucapkan terimakasih karena selalu mendoakan, memberi semangat dan menemani secara tidak langsung dalam proses pengerjaan skripsi ini.

10. Terakhir, Faolin Okta Rosiyana. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit bisa bertahan sampai dititik ini, terimakasih mampu merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba.

Harapan penulis, hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen pendidikan islam. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Wassalamu`alukum Warahmatullahi wabarakatuh

Kerinci, April 2025

Penulis

Faolin Okta Rosiyana

2110206030

DAFTAR ISI

NOTA DINAS.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTAK	vi
ABSTRACT	vii
PERSEMBAHAN DAN MOTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Definisi Operasional.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kompetensi Guru	9
2. Supervisi Akademik.....	16
3. Implementasi Supervisi Akademik	17
4. Tujuan Supervisi Akademik.....	18
5. Motivasi Kerja.....	19
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
B. Penelitian Relevan.....	23
C. Kerangka Berpikir	24
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Desain Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel	26
1. Populasi.....	26
2. Sampel.....	27
D. Variabel penelitian	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Instrumen Penelitian.....	28
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas	33
G. Teknik Analisis Data.....	34
1. Analisis Deskriptif	34
2. Uji Persyaratan Analisis.....	34
3. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Karakteristik Responden Isi Instrumen	39
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3. Karakteristik Responden Penelitian.....	45
4. Uji Persyaratan Analisis.....	46
5. Uji Hipotesis.....	50
B. Pembahasan.....	54
1. Pengaruh supervisi akademik (X1) terhadap kompetensi guru (Y)	54
2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kompetensi (y).....	54
3. Pengaruh Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kompetensi Guru (Y).....	56
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60

LAMPIRAN.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	91



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Instrumen Supervisi Akademik.....	29
Tabel 2.2 Instrumen Motivasi Kerja	31
Tabel 2.3 Instrumen Kompetensi Guru	31
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik (XI)	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	41
Tabel 4.4 Uji Validitas Kompetensi Guru (Y)	42
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel X1	44
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel X2.....	44
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Y.....	45
Tabel 4.8 Karakteristik Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 9 Deskripsi Data.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.11 Linearitas Supervisi Akademik (X1)	47
Tabel 4.12 Linearitas Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.14 Uji Heteroskedasitas	50
Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4. 16 Uji Parsial T	52
Tabel 4.17 Uji F Simultan.....	53
Tabel 4.18 Hasil Uji Determinan (R).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 24



Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner.....	70
Lampiran 2 Hasil Validitas.....	77
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	77
Lampiran 4 Validitas.....	77
a. Uji Validitas Supervisi Akademik.....	78
b. Uji Validitas Motivasi Kerja.....	79
c. Uji Validitas Kompetensi Guru.....	83
Lampiran 5 Reliabilitas.....	83
a. Uji Reliabilitas Supervisi Akademik.....	84
b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	85
c. Uji Realibilitas Kompetensi Guru.....	86
Lampiran 6 Uji Persyaratan.....	87
a. Uji Normalitas.....	87
b. Uji Linearitas.....	87
c. Uji Multikolinearitas.....	88
d. Uji Heterokesdastisitas.....	88
Lampiran 7 Uji Hipotesis.....	89
a. Uji Regresi Linear Berganda.....	89
b. Uji Signifikan Simultan (Uji t).....	89
c. Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	90
d. Uji Koefisien Determinan (R).....	91
Lampiran 8 Dokumentasi.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran guru dalam penyebaran teknik pembelajaran sangatlah penting. Guru memiliki beban yang berat dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai pendidik di kelas. Untuk mencapai tujuan pembelajaran yang baik, maka kompetensi guru harus selalu ditingkatkan. Menurut Mawardi (2020), guru adalah seseorang yang mampu membantu tercapainya tujuan pendidikan suatu negara, memiliki kualifikasi akademik yang memadai, dan mampu menjadi pembelajar yang efektif.

Oleh karena itu, pengajar yg memiliki kompetensi profesional bisa melaksanakan tugas serta fungsinya sebagai pendidik menggunakan baik. seseorang guru tidak mungkin bekerja dengan baik tanpa kemampuan. kebalikannya, seorang guru menggunakan kemampuan yg baik belum tentu bekerja menggunakan baik tanpa didukung oleh motivasi kerja yang bertenaga. keseluruhan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yg ditampilkan pada sikap cerdas dan penuh tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang pengajar saat menjalankan tugasnya dianggap kompetensi guru.

Berdasarkan Ulfah *et al.* (2023), motivasi kerja ialah impian atau kebutuhan apa saja yg mendorong seorang buat bekerja. harapan seorang atau karyawan buat melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan rasa tanggung jawab buat mencapai tujuan tertentu dikenal menjadi motivasi kerja. Suasana yang dapat membangkitkan, membimbing, dan menopang perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja adalah yang memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik, kata Susilo *et al.* (2023) intinya, pengajar perlu dimotivasi untuk membuat serta meningkatkan kompetensi profesional mereka. oleh karena itu, pendorong semangat kerja juga dikenal menjadi motivasi kerja. Kesuksesan seseorang tenaga kerja juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerjanya.

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

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Surat At-Taubah ayat 105 diatas menyangkut perihal pekerjaan atau motivasi kerja yg mana perintah bagi setiap muslim buat bekerja dan berusaha. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi nkerja yg tinggi bisa mendorong guru untuk lebih berkomitmen serta antusias pada melaksanakan tugas-tugas mereka, termasuk dalam mengikuti dan menerapkan yang akan terjadi supervisi akademik. ketika guru termotivasi, mereka akan lebih terbuka terhadap bimbingan serta arahan dari pengawasan akademik.

Daresh dalam Sugiyanti & Narimo (2016) Supervisi akademik mencakup beberapa inisiatif yang ditujukan untuk mendukung para pendidik dalam upaya mereka untuk meningkatkan manajemen pembelajaran dan

pencapaian tujuan pembelajaran. Memiliki program yang berfokus pada fitur kualitatif sekolah adalah inti dari supervisi akademik. Para guru memperoleh manfaat darinya karena memungkinkan mereka untuk menilai bagaimana siswa mereka belajar, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja akademik siswa mereka di masa mendatang (Messi *et al.*, 2019). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa supervisi akademik memengaruhi berbagai acara karena membantu para pendidik dalam memperbaiki persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pelajaran. Jadi, pengawasan akademik adalah upaya kepala sekolah buat melatih guru buat mempertinggi hasil belajar melalui perencanaan dan keterampilan mengajar yang konkret, serta pengendalian perubahan yang rasional buat menaikkan hasil belajar.

Di antara semua pekerjaan, guru adalah pekerjaan yang paling mungkin menghasilkan individu-individu luar biasa yang dapat menjadi contoh bagi orang lain. Beliau diangkat ke posisi guru oleh Allah SWT karena standar moral profesinya yang tinggi. Dalam menjalankan misinya, Rasulullah (SAW) bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
 «كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ،
 وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ
 وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فُكُّكُمْ رَاعٍ

وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ». [متفق عليه] [صحيح]

Artinya adalah sebagai berikut: Dari Ibnu Umar RA, Rasulullah saw bersabda: “Ketahuilah bahwa setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya tentang apa yang dipimpinnya. Seorang Amir (penguasa) adalah pemimpin bagi istri dan anaknya dan akan ditanya tentang keluarganya. Camkanlah bahwa kalian semua adalah pemimpin dan akan ditanya tentang apa yang dipimpinnya.”

Tanggung jawab dan beban kerja pendidik semakin bertambah seiring dengan perkembangan kemampuan ilmiah dan teknologi baru. Karena peran besar mereka dalam pengembangan intelektual masyarakat, pendidik memiliki tanggung jawab untuk mengikuti, jika tidak melampaui, laju kemajuan teknologi dan ilmiah. diharapkan bahwa pengajar pada sekolah bisa membentuk siswa yang mahir serta siap menghadapi tantangan hayati dengan percaya diri. Sekolah harus memiliki kemampuan buat membuat asal daya insan yang berkualitas, baik secara akademis juga secara mental, baik kini juga di masa mendatang.

Supervisi akademik terutama bertujuan untuk meningkatkan keterampilan guru dalam bidang-bidang berikut: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, penggunaan data penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran, iklim kelas, pemanfaatan sumber daya, dan pengembangan hubungan positif antara siswa dan guru. Daresh berpendapat bahwa supervisi akademik merupakan upaya untuk membantu instruktur dalam mengembangkan bakat mereka untuk mencapai tujuan pengajaran mereka (Mulyadi & Fahriana, 2018).

Kompetensi akademik, pedagogis, sosial, dan kepribadian merupakan empat pilar yang menopang pendidikan berkualitas tinggi. Lebih jauh, penelitian akademik dan motivasi kerja menunjukkan bahwa instruktur mungkin tidak memperoleh arahan yang ideal dalam meningkatkan kompetensi mereka jika supervisi akademik buruk atau kurang optimal. Selain itu, dari motivasi kerja yang kurangnya kerja sama tim atau praktik pedagogi yg tidak efektif, dapat menghambat pengembangan kompetensi guru. sebab mereka kurang termotivasi buat mengajar yang mengakibatkan penurunan kompetensi pengajar. dan pada kompetensi guru terdapat permasalahan yaitu sebagian pengajar tidak bisa mengelola program belajar-mengajar. dilema yang mungkin terjadi bisa ditimbulkan oleh beberapa faktor, tetapi peneliti hanya melihat asal faktor supervisi akademik serta motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud untuk mengkaji lebih mendalam mengenai topik supervisi akademik dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kompetensi guru di SMA Negeri 3 Kerinci. Kompetensi guru inilah yang sebagai fokus utama penelitian, serta itulah alasan peneliti menentukan judul penelitian “pengaruh supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Kerinci”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pertimbangan latar belakang persoalan saat ini, penelitian menemukan beberapa masalah yg bisa diidentifikasi sebagai berikut:

1. Supervisi akademik yang tidak efektif atau kurang optimal dapat mengakibatkan guru tidak menerima bimbingan yg sempurna dalam meningkatkan kompetensi mereka.
2. Motivasi kerja yg kurangnya kerja sama tim atau praktik pengajaran yg tidak efektif, dapat mengganggu pengembangan kompetensi guru.
3. Beberapa guru tidak termotivasi buat mengajar, sehingga mereka kurang berhasil pada mengajar.

C. Batasan Masalah

Penulis menyusun untuk membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada guru-guru di SMAN 3 Kerinci.
2. Penelitian ini membahas tentang pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru di SMAN 3 Kerinci.
3. Pada penelitian ini diteliti variabel supervisi akademik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kompetensi guru (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi guru?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru?
3. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi guru
2. Menentukan pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru
3. Menentukan pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru.

F. Manfaat penelitian

Secara praktis adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, dapat menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru dalam bidang pendidikan.
2. Bagi dosen, dapat memberikan wawasan tentang bagaimana supervisi akademik dan motivasi kerja mempengaruhi kompetensi guru, sehingga dosen dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif.
3. Bagi mahasiswa, dapat membantu mahasiswa dalam memahami seberapa pentingnya supervisi akademik dan motivasi kerja.

G. Definisi Operasional

1. Sesuai tujuan penelitian sebelumnya, berikut ini ialah definisi operasional dari masing-masing variabel:
2. Supervisi akademik merupakan kapasitas seorang guru untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi efektivitasnya,

memasukkan temuan evaluasi ke dalam peningkatan layanan, menumbuhkan suasana belajar yang positif, memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif, dan menjalin hubungan yang bermakna dengan para siswanya.

3. Motivasi kerja ialah dorongan untuk melakukan pekerjaan.
4. Agar dapat melaksanakan tanggung jawab profesionalnya secara efektif, guru harus memperoleh, merasakan, menguasai, dan menampilkan serangkaian perilaku dan pengetahuan yang secara kolektif disebut sebagai kompetensi guru.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi Guru

Menurut Webster's Dictionary, kata "kompeten" pertama kali muncul pada tahun 1596. istilah ini dari asal kata latin "competere", yg berarti "menjadi cocok". sesudah itu, ini secara substansial berubah waktu banyak sekali masalah serta diskusi tentang konsep kompetensi dari banyak sekali literatur muncul. Kompetensi seseorang dapat didefinisikan sebagai ciri-ciri kepribadian mendasar yang berkontribusi pada kemampuan mereka untuk bekerja dengan standar tinggi dalam lingkungan tertentu, baik di tempat kerja maupun di tempat lain.

Kemampuan untuk melaksanakan tugas seseorang sebagai karyawan dengan cara yang menghasilkan hasil yang dapat diamati adalah apa yang dimaksud Terima kasih (2015: 516) ketika berbicara tentang kompetensi. Kompetensi juga dapat bersifat luas dan berlaku untuk setiap karyawan. Kompetensi juga dapat dipersempit pada pekerjaan atau departemen tertentu dalam suatu organisasi, seperti manajemen, penelitian, layanan profesional, atau administrasi. Komisi Eropa menawarkan definisi alternatif kompetensi sebagai serangkaian kualitas yang saling terkait yang memungkinkan seseorang untuk menjadi sukses dan mewujudkan tujuan mereka dalam domain tertentu (2013: 9). Daryanto & Farid (2013: 86) menyatakan bahwa agar seorang

pendidik menjadi agen yang efektif, mereka harus memiliki tingkat kompetensi minimal.

Setiap orang dapat diidentifikasi, dievaluasi, dan dikembangkan dengan bantuan kompetensi, yang merupakan kebiasaan yang menawarkan nasihat sistematis (Jaliusril, 2023). Sesuai penjelasan sebelumnya, kompetensi berarti aspek kepribadian yg mendalam yang melekat di seorang dan ditunjukkan menggunakan sikap yg bisa diprediksi pada banyak sekali situasi serta tanggung jawab di tempat kerja. Kriteria atau standar yg dipergunakan dapat dipergunakan buat menentukan kualitas kinerja individu.

Kecakapan pendidik merupakan salah satu aspek yang memengaruhi tujuan pendidikan formal. Kompetensi guru penting, tetapi bukan satu-satunya komponen dalam menentukan prestasi siswa; variabel seperti tingkat pendidikan guru, tahun pengalaman di lapangan, dan masa jabatan semuanya berperan. Pengembangan kompetensi adalah proses mengajarkan seseorang kemampuan yang mereka perlukan untuk berhasil dalam hidup. Kompetensi instruktur merupakan faktor utama dalam pemilihan pendidik baru. Pelatihan dan pengembangan personel pengajar juga dapat diukur dari tingkat keterlibatan ini. Kompetensi guru merupakan deskripsi kualitatif tentang apa yang terjadi pada instruktur di dunia nyata. Ada hubungan antara keterampilan guru dan profesionalisme mereka. Mereka yang kompeten dianggap sebagai pendidik profesional.

Syafii menyatakan bahwa kompetensi guru didefinisikan sebagai kapasitas mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan tepat dan bertanggung jawab (Syafii, 2016). Kompetensi guru, menurut Ardiansyah (2013: 40), merupakan kualitas yang melekat pada diri pendidik yang tidak dapat dipisahkan dari proses belajar mengajar di kelas dan dukungan lembaga.

Kompetensi dalam pendidikan mencakup berbagai bidang, termasuk keahlian pedagogis, keterampilan interpersonal, pengetahuan profesional, dan kapasitas untuk melakukan evaluasi dan mengembangkan rencana pembelajaran sesuai dengan peraturan pendidikan yang relevan.

a. **Kompetensi Pedagogik Guru**

Kompetensi pedagogik merujuk pada kinerja, pengetahuan, dan keahlian guru dalam proses belajar mengajar. Kemampuan guru untuk mengatur proses belajar mengajar dari perencanaan hingga evaluasi termasuk dalam kompetensi pedagogik mereka (Cooper, 1986).dalam Syahrudin, 2013: 214). Implikasi dari konteks pengetahuan pedagogik dapat diaplikasikan dalam kegiatan mengajar sehari-hari, seperti menjaga motivasi siswa, mata pelajaran yang relevan, dan metode pengembangan siswa lainnya.

Namun, kompetensi pedagogik dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan keinginan untuk secara teratur menerapkan sikap, pengetahuan, dan keahlian-keahlian untuk mendorong guru dan murid untuk belajar. Panda (2012: 34). Hakim (2015: 2) mendefinisikan kompetensi pedagogik guru sebagai kemampuan untuk mengatur pembelajaran siswa. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pemahaman guru tentang siswa, kerangka instruksi dan implementasi, hasil evaluasi pembelajaran, dan pengembangan siswa untuk memaksimalkan potensi mereka.

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (2006: 88 dalam Musfah, 2011: 30-31), kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola siswa. Kemampuan ini mencakup:

- 1) Memahami wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Memahami siswa
- 3) Membuat kurikulum atau silabus
- 4) Merancang pembelajaran
- 5) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 6) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

b. kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini merupakan kualitas yang langka pada seorang guru, karena kepribadian secara intrinsik terkait dengan karakter. Hubungan antara siswa dan rekan kerja memengaruhi perilaku guru. Sikap pendidik memengaruhi prestasi siswa di kelas karena sifat karakter yang positif berkontribusi pada sikap positif, yang pada gilirannya membantu pembelajaran siswa. seorang guru harus memiliki kemampuan yg berkaitan menggunakan pengembangan kepribadian, seperti yg dinyatakan oleh Suprihatiningrum (2012: 106): "Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yg mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, serta berakhlak mulia."

c. **Kompetensi Sosial**

Jika mereka pandai dalam apa yang mereka lakukan, murid dapat belajar dan berhasil di sekolah. Interaksi dalam proses komunikasi antara guru dan murid ditunjukkan dengan mengajar di kelas. "Kemampuan guru buat berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif serta efisien menggunakan peserta didik, sesama pengajar, orang tua/wali peserta didik, serta rakyat kurang lebih" adalah definisi kompetensi sosial menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Skill ini sangat penting dalam interaksi sosial pada sekolah dan pada rakyat. menurut Surya (2003: 138), "kompetensi sosial artinya kemampuan yang diperlukan oleh seorang supaya berhasil dalam bekerjasama dengan orang lain." Keterampilan berinteraksi menggunakan orang lain dan memenuhi tanggung jawab sosial adalah contoh kompetensi sosial. oleh karena itu, kompetensi sosial guru akan tercermin melalui indikator :

- 1) Interaksi guru dengan siswa
- 2) Interaksi guru dengan kepala sekolah
- 3) Interaksi guru dengan rekan kerja
- 4) Interaksi guru dengan orang tua siswa
- 5) Interaksi guru dengan masyarakat.

d. **Kompetensi Profesional**

“Kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam” merupakan pengertian kompetensi profesional menurut UU No. 14 Tahun 2005 yang khusus diperuntukkan bagi dosen dan instruktur, baik dalam bidang ilmu maupun dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, penguasaan materi pelajaran secara mendalam merupakan ciri pendidik yang kompeten. Kompetensi ini terkait dengan kemampuan guru dalam meneliti, menulis, dan mempublikasikan karya ilmiahnya. Kompetensi guru profesional juga mencakup, sebagaimana dikemukakan (Surya, 2003):

- 1) Pemahaman yang kuat dan kemahiran dalam teori dan praktik pendidikan (termasuk tetapi tidak terbatas pada filsafat, psikologi, dan lain-lain).
- 2) Hubungkan tingkat pembuatan pelajaran, media, dan fasilitas pembelajaran lainnya dengan pemahaman dan kemampuan Anda dalam menggunakan teori pembelajaran.
- 3) Memiliki kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan inisiatif pendidikan.
- 4) Memiliki kemampuan untuk melaksanakan penilaian pembelajaran.

- 5) Menginspirasi anak-anak untuk melakukan yang terbaik.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kapasitasnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, yang meliputi segala macam informasi, keterampilan, proses mental, penyesuaian diri, sikap, dan nilai. Dalam melaksanakan tugasnya, guru senantiasa berpikir dan bertindak dalam bidang keahliannya.

2. Supervisi Akademik

Kepala sekolah atau pengawas melaksanakan langkah keempat dari proses pembelajaran, yaitu supervisi. Keempat langkah pembelajaran tersebut adalah persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan. Supervisi akademik mencakup semua inisiatif oleh administrator sekolah untuk mendukung pendidik dalam meningkatkan pedagogi. Ini termasuk memfasilitasi pengembangan guru, menyelesaikan dan mengubah tujuan pendidikan, materi dan prosedur pedagogis, dan evaluasi pedagogis. Supervisi akademik adalah jenis supervisi yang berfokus pada pengawasan terhadap masalah akademik yang muncul saat siswa benar-benar belajar. Adapun indikator supervisi akademik :

- a. memahami konsep perencanaan supervisi akademik
- b. membuat jadwal serta alat supervisi akademik
- c. Melakukan kunjungan kelas
- d. Membantu guru memilih serta menggunakan media pembelajaran

- e. Mengevaluasi yang akan terjadi pengawasan akademik
- f. Beri kesempatan kepada guru untuk berlatih.

Jika inovasi pendidikan ingin menjadi kekuatan untuk perubahan positif dan berkualitas tinggi, sebagaimana dikemukakan Suharsaputra (2018), diperlukan pendekatan baru terhadap supervisi akademik. Oleh karena itu, supervisi akademik terdiri dari serangkaian tindakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan instruktur dalam mengarahkan pembelajaran siswa dengan memantau kemajuan mereka (Suchyadi *et al.*, 2022).

Premis supervisi akademik berbasis kolaborasi adalah kerja sama maksimal dalam lingkungan yang mendukung, menyenangkan, sopan, dan terbuka (Bahrodin, 2018). Singkatnya, pendekatan kolaboratif adalah metode supervisi yang memadukan pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan ini melibatkan supervisor dan guru yang berkomunikasi bolak-balik untuk secara demokratis menetapkan kerangka kerja, prosedur, dan kriteria untuk memecahkan masalah yang telah diamati. Karena itu, instruktur tidak akan merasa tergesa-gesa saat bekerja di bawah naungan model supervisi akademik kolaboratif.

3. Implementasi Supervisi Akademik

Kapasitas pengawas untuk terlibat dalam supervisi akademik yaitu, untuk mengevaluasi dan membimbing instruktur guna meningkatkan proses pembelajaran merupakan komponen utama dari supervisi akademik, dan secara langsung memengaruhi hasil

pembelajaran bagi siswa. Supervisi akademik paling bermanfaat saat menyertai guru saat mereka belajar. Ini termasuk membantu mereka dengan hal-hal seperti membuat rencana pelajaran dan silabus, memilih seni manajemen pembelajaran, menggabungkan media dan teknologi berita ke dalam pelajaran mereka, melakukan penelitian tindakan kelas, dan mengevaluasi kemajuan mereka sendiri dan siswa mereka.

Jika kita ingin guru kita menjadi lebih kompeten dan memberikan pelajaran yang lebih baik, kita perlu menerapkan pemantauan akademik. Beberapa aspek yang dapat dipengaruhi oleh supervisi akademik terkait kompetensi guru adalah sebagai berikut:

- a. Keterampilan supervisi
- b. Pendekatan kolaboratif
- c. Pemahaman terhadap standar pendidikan
- d. Umpan balik yang mendalam\
- e. Dukungan dan sumber daya
- f. Pengakuan dan Penghargaan
- g. Ketetapan waktu dan konsistensi
- h. Budaya pembelajaran profesional

4. Tujuan Supervisi Akademik

Tujuan utama supervisi adalah untuk memastikan bahwa mereka yang dimonitor, baik bawahan atau bukan, memiliki semua yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, khususnya dalam hal mempelajari hal-hal baru. Singkatnya, tujuan supervisi adalah

untuk membantu para pendidik dan anggota staf dengan tugas dan masalah tertentu sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mengajar dan belajar dengan lebih baik. Berikut ini adalah tujuan supervisi akademik:

- a. Membimbing para pendidik saat mereka merancang prosedur pedagogis dan instruksional.
- b. Membantu para pendidik memahami dan menerapkan kurikulum dengan cara yang bermakna bagi para siswanya.
- c. Membantu para instruktur berbagi informasi tentang personel sekolah.

5. Motivasi Kerja

Tingkat motivasi intrinsik individu menentukan sejauh mana mereka terlibat dalam perilaku yang diarahkan pada tujuan (Ulfah *et al.*, 2023). Setiap kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan mereka sendiri adalah apa yang kita sebut motivasi.

Pergeseran energi seseorang, sebagaimana dijelaskan oleh MC. Donals dalam Sitorus (2020: 56), dapat terwujud sebagai munculnya emosi dan keinginan untuk mencapai tujuan. Sementara itu, motivasi kerja didefinisikan oleh Kurniawan (2022) sebagai dorongan mendasar individu untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi intrinsik karyawan merupakan salah satu komponen yang menentukan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh intensitas motivasi. Instruktur yang bervariasi sering kali memiliki insentif kerja yang bervariasi berdasarkan aktivitas dan keberhasilan mereka.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada faktor internal dan eksternal, serta aspek eksternal. Lebih jauh, terbukti bahwa ada hubungan positif dan substansial antara motivasi kerja guru dan kompetensi profesionalnya. Hal ini khususnya berlaku bagi para pendidik yang membutuhkan dorongan untuk mengelola proses pembelajaran secara efektif. Memotivasi siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran mereka merupakan alat yang ampuh bagi para instruktur. Guru tidak diragukan lagi memiliki peran yang cukup besar sebagai pelaku utama dalam meningkatkan standar pendidikan. Oleh karena itu, pendidik yang kompeten dan berkinerja tinggi sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia dengan kualitas terbaik. Bakat khusus diperlukan untuk posisi guru. Di dunia di mana moral, teknologi, dan masyarakat selalu berkembang, memiliki pendidik yang kuat di pucuk pimpinan sangatlah penting. Karena itu, para pendidik termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Mendukung guru yang memiliki bakat dan gairah kerja hebat dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Selain itu, pengajar

membutuhkan dorongan yang bertenaga buat melakukan kegiatan pada rangka pencapaian tujuan. Tanpa dorongan yang kuat, guru tidak akan bisa meningkatkan profesionalisme mereka pada sekolah

Indikator motivasi kerja merupakan:

- a. Motivasi kerja memungkinkan guru menuntaskan tugas dengan sempurna saat dan sinkron menggunakan rencana dan tujuan.
- b. Orang yg termotivasi akan selalu berusaha merampungkan tugas menggunakan tepat saat dan sinkron menggunakan tujuan.

Motivasi kerja merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja; besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja tergantung pada intensitasnya (Sitorus, 2020). Dengan demikian, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu untuk mendorong instruktur agar perilakunya difokuskan pada upaya-upaya tertentu. Proses ini dikenal sebagai motivasi kerja guru.

Faktor-faktor berikut menunjukkan motivasi kerja pengajar secara tersirat:

- a. Tanggung jawab untuk melakukan tugas
- b. Prestasi yang dicapai
- c. Pengembangan diri
- d. Kemandirian dalam bertindak.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa elemen yang dapat memengaruhi dorongan intrinsik seseorang untuk menyelesaikan sesuatu, serta pengaruh

ekstrinsik yang datang dari luar individu dan proses mentalnya. Elemen internal yang memengaruhi motivasi untuk bekerja mencakup hal-hal seperti tingkat pendidikan, aspirasi, kebutuhan, tingkat kelelahan atau kebosanan, dan tingkat kepuasan kerja. Kebutuhan tempat kerja, gaji yang cukup, pengawasan yang kompeten, jaminan karier, tanggung jawab, prestise, dan aturan yang dapat disesuaikan adalah contoh variabel eksternal yang memengaruhi motivasi.

Berdasarkan apa yang telah kita lihat sejauh ini, motivasi intrinsik di tempat kerja berfungsi sebagai stimulus dan pengatur tindakan. Menentukan keberhasilan, demokrasi pendidikan, mengajar instruktur untuk menjadi kreatif dan imajinatif, membangun disiplin kelas yang tepat, dan mengukur keberhasilan pembelajaran adalah semua area di mana motivasi dapat bermanfaat. Selain itu, menurut (Sitorus, 2020), tujuan motivasi adalah:

- a. Memiliki kekuatan untuk memotivasi orang lain.
- b. Bergerak ke arah tertentu.
- c. Tetaplah berada di jalan yang benar menuju kesuksesan; semakin jelas tujuannya, semakin kecil kemungkinan terjadinya kesalahan pada rute yang baru ditetapkan.
- d. Memilih kegiatan sendiri, yaitu memutuskan kegiatan mana yang diperlukan dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan sambil menghindari kegiatan yang kontraproduktif.

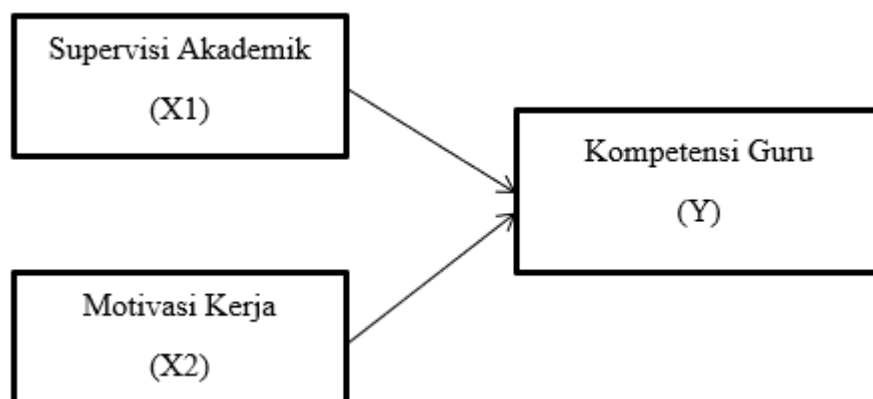
Berdasarkan kutipan di atas, cukup masuk akal untuk berasumsi bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di tempat kerja, baik sebagai kekuatan pendorong maupun sebagai penentu jenis tindakan yang akan membawa mereka lebih dekat ke tujuan yang ditetapkan.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang berjudul “Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru” dilakukan oleh Bahri (2014). Volume 20, Edisi 3, Halaman 100–112. Diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan penelitian yang akan datang, supervisi akademik lebih banyak membantu instruktur dalam mengasah keterampilan profesional mereka daripada mengevaluasi efektivitas mereka dalam mengelola proses pembelajaran. Jika instruktur kompeten pada tingkat yang memadai, mereka akan bekerja secara profesional. Guru tidak dapat dianggap kompeten jika mereka hanya memiliki salah satu kompetensi yang diperlukan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hartanti & Yuniarsih (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan” menemukan bahwa motivasi kerja, kinerja, dan kompetensi profesional guru semuanya dinilai relatif baik. Oleh karena itu, ada hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kompetensi profesional guru dan kinerja mereka di tempat kerja. Keberhasilan guru secara langsung terkait dengan tingkat kompetensi profesional dan motivasi intrinsik mereka di tempat kerja.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pengawasan akademik ialah suatu proses yang memiliki tujuan buat dapat mempertinggi kualitas pembelajaran melalui supervisi serta bimbingan yg sistematis pada pengajar. Menurut Suharsaputra (2018), agar inovasi pendidikan dapat mengarah pada transformasi yang lebih baik, lebih bermutu, dan lebih produktif, diperlukan teknik-teknik baru dalam supervisi akademik.

Penelitian yg dilakukan sang Mulyadi & Fahriana (2018) menunjukkan adanya hubungan positif terhadap pengawasan akademik menggunakan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Motivasi kerja adalah dorongan yang internal dan eksternal dalam menghipnotis semangat dan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugasnya. pada konteks pendidikan, motivasi kerja pengajar sangat krusial sebab dapat menghipnotis kualitas pembelajaran dan akibat belajar peserta didik. dari Susilo *et al.* (2023), motivasi kerja yang tinggi bisa mendorong pengajar buat terus menaikkan kompetensinya melalui pembelajaran mandiri dan partisipasi pada kegiatan pengembangan profesional. pengajar yg termotivasi cenderung memiliki inisiatif lebih dalam menaikkan metode

pengajaran, mengikuti training, serta mencari asal belajar tambahan. Studi yg dilakukan sang Suprihatiningrum (2012) memberikan bahwa kebutuhan akan ekspresi sangat berperan pada menaikkan kompetensi individu, termasuk pengajar.

Kedua faktor yang dibahas diatas- pengawasan akademik, motivasi kerja secara kolektif berkontribusi di penelitian di peningkatan kompetensi guru. pengawasan akademik memberikan arahan dan evaluasi yang diperlukan, motivasi kerja menyampaikan dorongan internal buat terus berkembang, waktu kedua elemen ini berjalan secara sinergis, kompetensi guru akan meningkat.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian berjudul pengaruh supervisi akademik, motivasi kerja terhadap kompetensi guru adalah :

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi guru.
2. Hi : Terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi guru.
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru.
4. Hi : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru.
5. Ho : Tidak terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru.
6. Hi : Terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Angka-angka dan analisis statistik berdasarkan korelasi menjadi ciri penelitian kuantitatif. Untuk mengetahui bagaimana supervisi akademik, motivasi kerja memengaruhi kompetensi guru, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

B. Desain Penelitian

Metodologi penelitian dipilih berdasarkan desain penelitian, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017). Rancangan penelitian yg dipergunakan merupakan deskriptif korelasional. Penelitian ini menelaah imbas pengawasan akademik, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kompetensi pengajar. Desain ini memberikan bahwa kompetensi guru ditentukan sang beberapa faktor yaitu supervisi akademik dan motivasi kerja . Variabel yang demikian tadi selanjutnya ditetapkan peneliti buat dipelajari setiap variabel.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Segala sesuatu yang telah diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan dibuat kesimpulannya berdasarkan jumlah dan kualitas uniknya dianggap sebagai bagian dari populasi (Sugiyono, 2017: 117). Populasi peneliti terdiri dari 42 instruktur yang mengajar di SMAN 3 Kerinci.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang masih mempertahankan sebagian dari susunan dan ukuran aslinya (Sugiyono, 2017: 118). Penulis menggunakan pendekatan pengambilan sampel lengkap sebagai metode pengambilan sampel dalam penelitian ini. Bila jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi yang dijadikan sampel, maka pendekatan pengambilan sampelnya adalah total sampling.

D. Variabel penelitian

1. Variabel independen (Variabel bebas)
 - a. Supervisi akademik merupakan kegiatan pengawasan serta bimbingan terhadap kompetensi guru pada melaksanakan tugasnya.
 - b. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan pengajar buat mencapai kompetensi yang optimal.
2. Variabel dependen (Variabel terikat)

Kompetensi pengajar ialah kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki pengajar buat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

E. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan pengumpulan data primer dari partisipan melalui kuesioner dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan pendekatan distribusi informasi lapangan yang memperhitungkan keadaan aktual masing-masing responden dan menggunakan jumlah sampel yang telah dibuat. Pikiran, perasaan, dan perspektif guru tentang isu yang dihadapi berfungsi sebagai variabel penelitian, dan skala Likert digunakan untuk

mengukur aspek-aspek ini. Setelah menggambarkan banyak variabel yang akan dinilai, skala Likert digunakan untuk membuat indikator variabel. Kemudian, pernyataan atau pertanyaan disusun menjadi item instrumen dengan menggunakan indikasi sebagai landasan. Jajak pendapat ini dirancang sedemikian rupa sehingga jawabannya sudah tersedia, sehingga responden dapat memutuskan sendiri. Dengan lima metode alternatif untuk menanggapi setiap variabel penelitian pada daftar periksa: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) ini memungkinkan pengukuran yang komprehensif dari setiap variabel penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana perasaan masyarakat terhadap variabel penelitian tertentu adalah dengan menggunakan instrumen penelitian (Ghozali, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berita umum. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima kemungkinan jawaban dan skoring sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Netral (N) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tabel 2.1 Instrumen Supervisi Akademik

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
Supervisi Akademik (X1)	1.Perencanaan Supervisi Akademik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh pengetahuan tentang konsep perencanaan supervisi akademik. 2. Menyusun notulen rapat dan dokumen lain untuk supervisi akademik. 3. Mengembangkan rencana dan alat untuk pemantauan akademik. 4. Menyusun metode dan strategi yang akan digunakan. 	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10
	2.Pelaksanaan Supervisi Akademik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengunjungi setiap kelas. 2. Mengawasi cara belajar siswa saat mengunjungi kelas mereka. 3. Membantu pendidik dalam mengasah keterampilan mengajar mereka. 4. Membantu pendidik dalam memilih dan menerapkan media pembelajaran. 5. Memberikan dukungan dan inspirasi yang dibutuhkan oleh instruktur. 6. Menilai pelajaran yang diajarkan oleh instruktur. 7. Berbicaralah dengan instruktur Anda. 8. Persyaratan dan keadaan 	11,12,13,14,15,16,17 ,18,19,20

		<p>sekolah harus dipertimbangkan saat menerapkan pemantauan akademik.</p> <p>9. Membantu pendidik melaksanakan kegiatan pembelajaran (di kelas, laboratorium, dan lapangan) yang mendorong pengembangan potensi siswa.</p> <p>10. Memanfaatkan alat yang tepat.</p>	
	3.Tindak lanjut supervisi akademik	<p>1. Menganalisis hasil pemantauan akademik.</p> <p>2. Pantau hasil pemeriksaan supervisi akademik.</p> <p>3. Setelah hasil analisis supervisi diperoleh, bimbing area yang perlu ditingkatkan.</p> <p>4. Berikan kesempatan kepada pendidik untuk mengambil bagian dalam kesempatan pengembangan profesional.</p> <p>5. Persiapkan diri untuk pemantauan berikutnya.</p>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

Sumber: Konsep operasional supervisi akademik yang dikembangkan dari Prasojo & Sudiyono (2011:82-148) tentang supervisi akademik.

Tabel 2.2 Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekun menghadapi tugas 2. Ulet menghadapi kesulitan 3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah. 4. Lebih senang bekerja mandiri. 5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin. 6. Dapat mempertahankan pendapatnya. 7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini. 8. Senang mencari dan memecahkan masalah sial-soal. 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

Sumber: Konsep operasional motivasi kerja dikembangkan dari Sardiman (2011:83)

tentang ciri-ciri motivasi.

Tabel 2.3 Instrumen Kompetensi Guru

Variabel	Indikator	Sub-Indikator
Kompenensi Guru (Y)	Kompetensi Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi ahli dalam memahami karakter siswa. 2. Menjadi ahli dalam ide dan konsep pembelajaran yang berkaitan dengan pendidikan. 3. Menyusun garis besar mata kuliah. 4. Membuat struktur kelas untuk pembelajaran.

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Memanfaatkan bakat siswa. 6. Berinteraksi dengan peserta didik. 7. Mencatat dan melakukan pengamatan.
	Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berperilaku sesuai dengan standar agama, pemerintahan, masyarakat, dan negara. 2. Menunjukkan karakter dewasa dan berbudi luhur. 3. Etos kerja yang kuat, rasa tanggung jawab yang besar, dan antusiasme dalam mengajar.
	Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak berprasangka buruk, tidak memihak, dan ramah kepada semua orang. 2. Berinteraksi dengan pendidik lain, staf sekolah, orang tua, anak-anak, dan anggota masyarakat.
	Kompetensi Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pemahaman yang kuat tentang isi kursus, serta struktur, prinsip, dan filosofi ilmiah yang mendasarinya. 2. Profesionalisme dapat dipupuk melalui aktivitas yang penuh perhatian.

1. Uji Validitas

Tingkat kecukupan data atau informasi yang diperlukan dalam kuesioner dapat ditentukan melalui pengujian validitas (Ghozali, 2016). Jika pertanyaan dalam survei benar-benar dapat mengukur hal yang diklaimnya, maka survei tersebut dapat dianggap asli.

Kriteria validitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Soal yang benar menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif.
- b. Suatu butir soal tidak sah jika r hitung negatif atau jika r hitung lebih kecil dari nilai tabel.
- c. Uji dua sisi yang menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 mengonfirmasi validitas instrumen.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu metode untuk menentukan sejauh mana suatu kuesioner dapat memberikan temuan yang berbeda ketika subjek yang sama diujikan kembali pada waktu yang berbeda. Sebuah kuesioner dianggap handal atau reliabel jika jawaban respondennya stabil atau konsisten dari waktu ke waktu.

Instrumen atau kuesioner yang mengukur supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru akan diuji reliabilitasnya untuk mengetahui konsistensi dan reliabilitas instrumen tersebut. Kami

menggunakan SPSS versi Windows, versi 20, untuk menguji reliabilitasnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sejalan dengan hasil penelitian ini, data yang terkumpul dari partisipan dianalisis secara statistik. Untuk menentukan rata-rata, median, dan distribusi frekuensi dari data yang diperoleh, metode analisis statistik diawali dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu situasi secara objektif, non-subjektif, dan bebas dari pengaruh peneliti.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji kenormalan memeriksa apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal, sebagaimana dinyatakan oleh (Sugiyono, 2017: 239). Meskipun demikian, untuk menentukan dengan yakin apakah data mengikuti distribusi normal, uji kenormalan tetap harus dilakukan. Alasannya, data yang lebih dari 30 tidak dapat divalidasi sebagai normal. Mencari tahu apakah sampel mewakili populasi yang berdistribusi normal adalah tugas uji kenormalan. Kita dapat mengekstrapolasi temuan statistik ke populasi jika pengujian mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Ghozali (2016: 159) menyatakan bahwa untuk mengetahui apakah ada hubungan linier yang substansial antara dua variabel, seseorang melakukan uji linieritas. Aplikasi umum dari uji linieritas ini meliputi regresi linier dan analisis korelasi. Dalam proyek ini, kita akan menggunakan uji linieritas untuk melihat seberapa dekat hubungan variabel-variabel tersebut.

- 1) Terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat jika nilai signifikansi linier lebih besar dari 0,05.
- 2) Jika nilai signifikansi linier kurang dari 0,05, berarti variabel bebas dan variabel terikat tidak memiliki hubungan linier.

Tujuan melakukan uji linearitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi antar variabel serta dapat digunakan untuk melakukan prediksi sehingga terlihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi antar supervisi akademik dan kompetensi guru dan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kompetensi guru mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

c. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016: 171) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi berkorelasi tinggi atau bahkan berkorelasi sempurna adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk

mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda saling berkorelasi tinggi. Keterkaitan antara faktor-faktor bebas dengan variabel terikat akan terganggu apabila terdapat korelasi yang signifikan di antara keduanya. Adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai matrik korelasi yang lebih besar dari 0,90 antara dua variabel bebas. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai matrik korelasi yang lebih kecil dari 0,90 antara dua variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual tidak terdistribusi secara merata di seluruh observasi dalam model regresi, maka uji heteroskedastisitas tepat (Ghozali, 2016: 134). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas pada tingkat signifikansi 5%, kita dapat menggunakan kriteria berikut:

- 1) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar dari 0,05.
- 2) Jika nilai probabilitas variabel independen kurang dari 0,05, maka heteroskedastisitas terjadi.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linier berganda, Anda dapat memasukkan lebih dari satu variabel independen dalam model regresi Anda. Untuk mengetahui ke arah mana variabel independen memengaruhi variabel

dependen dan sejauh mana, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2016: 21).

b. Uji t

Uji T dilakukan untuk mengetahui keterandaian dan kemaknaan koefisien regresi untuk menentukan apakah pengaruh variabel supervisi akademik (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kompetensi guru (Y) signifikan atau tidak.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel supervisi akademik (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru (Y).
- 2) Apabila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel supervisi akademik (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru (Y).

c. Uji F

Supervisi akademik dan motivasi kerja diuji pengaruhnya terhadap kompetensi guru menggunakan uji f. Berikut kriteria pengujiannya:

- 1) Supervisi akademik dan motivasi kerja bukan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kompetensi guru apabila nilai sig lebih besar dari 0,005, yang berarti H_0 diterima.

2) Apabila nilai sig kurang dari 0,005, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel supervisi akademik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi instruktur.

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat memperhitungkan fluktuasi variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, dengan 1 sebagai angka paling ekstrem. Bila angka R^2 mendekati satu, berarti variabel independen memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen, dan bila rendah, berarti variabel independen memiliki kapasitas terbatas untuk menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Peneliti R^2 menunjukkan dampak supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Isi Instrumen

Keragaman riwayat responden merupakan ciri khas responden. Untuk mengukur latar belakang responden, beberapa variabel digunakan. Jenis kelamin merupakan variabel utama yang dikontrol dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	16	80
Laki-Laki	4	20
Total	20	100

Penelitian ini melibatkan 20 sampel guru sebagai responden untuk uji coba instrumen; jika melihat keseluruhan sampelnya, 80% adalah perempuan dan 20% adalah laki-laki, seperti terlihat pada tabel di atas. Ini menunjukkan lebih banyak guru perempuan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Setiap butir pernyataan dalam kuesioner harus dapat menyampaikan apa pun yang dinilai oleh kuesioner tersebut agar uji validitas instrumen penelitian dapat dianggap valid. Jika nilai r -hitung lebih tinggi dari nilai r -tabel, maka indikasi kuesioner dapat dianggap sah.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik (XI)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,457	0,422	Valid
2	0,461	0,422	Valid
3	0,633	0,422	Valid
4	0,578	0,422	Valid
5	0,461	0,422	Valid
6	0,545	0,422	Valid
7	0,752	0,422	Valid
8	0,610	0,422	Valid
9	0,539	0,422	Valid
10	0,779	0,422	Valid
11	0,640	0,422	Valid
12	0,530	0,422	Valid
13	0,650	0,422	Valid
14	0,576	0,422	Valid
15	0,550	0,422	Valid
16	0,589	0,422	Valid
17	0,645	0,422	Valid

Sumber: output spss 20

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1.	0,579	0,422	Valid
2.	0,469	0,422	Valid
3.	0,515	0,422	Valid
4.	0,595	0,422	Valid
5.	0,629	0,422	Valid
6.	0,704	0,422	Valid
7.	0,608	0,422	Valid
8.	0,696	0,422	Valid
9.	0,696	0,422	Valid
10.	0,714	0,422	Valid
11.	0,601	0,422	Valid
12.	0,487	0,422	Valid
13.	0,644	0,422	Valid
14.	0,682	0,422	Valid
15.	0,783	0,422	Valid
16.	0,783	0,422	Valid
17.	0,789	0,422	Valid
18.	0,723	0,422	Valid
19.	0,800	0,422	Valid
20.	0,660	0,422	Valid
21.	0,578	0,422	Valid
22.	0,326	0,422	Tidak Valid

Sumber : output spss 20

Tabel 4.4 Uji Validitas Kompetensi Guru (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,872	0,422	Valid
2	0,915	0,422	Valid
3	0,823	0,422	Valid
4	0,727	0,422	Valid
5	0,806	0,422	Valid
6	0,817	0,422	Valid
7	0,809	0,422	Valid
8	0,780	0,422	Valid
9	0,901	0,422	Valid
10	0,710	0,422	Valid
11	0,600	0,422	Valid
12	0,710	0,422	Valid
13	0,823	0,422	Valid
14	0,817	0,422	Valid
15	0,809	0,422	Valid
16	0,845	0,422	Valid
17	0,901	0,422	Valid
18	0,860	0,422	Valid
19	0,856	0,422	Valid
20	0,827	0,422	Valid
21	0,868	0,422	Valid
22	0,727	0,422	Valid
23	0,448	0,422	Valid
24	0,516	0,422	Valid
25	0,723	0,422	Valid
26	0,782	0,422	Valid
27	0,515	0,422	Valid
28	0,809	0,422	Valid

29	0,448	0,422	Valid
30	0,770	0,422	Valid
31	0,780	0,422	Valid
32	0,872	0,422	Valid
33	0,794	0,422	Valid
34	0,764	0,422	Valid
35	0,823	0,422	Valid
36	0,778	0,422	Valid
37	0,856	0,422	Valid
38	0,728	0,422	Valid
39	0,485	0,422	Valid
40	0,485	0,422	Valid
41	0,739	0,422	Valid
42	0,915	0,422	Valid
43	0,823	0,422	Valid
44	0,846	0,422	Valid

Sumber : output spss 20

Dari semua variabel yang dipertimbangkan, tabel menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif dan lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,422. Hal ini memungkinkan pengujian lebih lanjut terhadap item pernyataan kuesioner yang dikumpulkan, yang menunjukkan validitasnya.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian adalah untuk menetapkan validitas dan kepercayaan kuesioner pengumpulan data. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan koefisien alpha Alpha

Cronbach untuk mengukur dependabilitas. Reliabilitas dan konsistensi pengukuran variabel dapat disimpulkan apabila nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2017).

Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, Y sebagai berikut

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	17

Sumber: spss 20

Berdasarkan data pada tabel tersebut, pernyataan variabel supervisi akademik dapat dipercaya atau konsisten karena uji reliabilitas menghasilkan skor alpha Cronbach sebesar $0,873 > 0,60$.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	21

Sumber: spss 20

Motivasi kerja juga lulus uji reliabilitas dengan temuan yang konsisten atau dapat diandalkan (alpha Cronbach = 0,932, yang lebih dari 0,60).

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	44

Sumber : spss 20

Pernyataan untuk variabel kompetensi guru dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena uji reliabilitas dengan variabel ini menghasilkan temuan alpha Cronbach sebesar $0,981 > 0,60$.

3. Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 4.8 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prasentase
Perempuan	26	61,9
Laki-laki	16	38,1
Total	42	100

Penelitian ini melibatkan 42 sampel guru sebagai responden; jika melihat keseluruhan sampelnya, 61,9% adalah perempuan dan 38,1% adalah laki-laki, seperti terlihat pada tabel di atas. Ini menunjukkan di lingkungan SMAN 3 Kerinci lebih banyak guru perempuan.

Tabel 4. 9 Deskripsi Data

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Supervisi akademik	42	65,00	80,00	74,7619	3,64129
Motivasi kerja	42	79,00	100,00	92,2857	4,90040
Kompetensi guru	42	163,00	204,00	189,4762	11,52355
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Output spss 20

Berikut hasil uji deskriptif diatas,dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

- a. Data variabel supervisi akademik (X1) menunjukkan rentang nilai 65 sampai 80 dengan rata-rata 74,7619 dan simpangan baku 3,64129.
- b. Data variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan rentang nilai 79 sampai 100 dengan rata-rata 92,2857 dan simpangan baku 4,90040.
- c. Nilai variabel kompetensi guru (Y) berkisar antara 163 sampai 204 dengan rata-rata 189,4762 dan simpangan baku 11,52355.

4. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Jika berencana menggunakan SPSS 20 untuk analisis atau perhitungan apa pun, maka dapat menjalankan uji normalitas data untuk memastikan distribusi data baik-baik saja.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,59472384
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,045
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		0,431
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,992

Sumber : spss versi 20

Tingkat signifikansi 0,992 ditemukan dalam uji Kolmogorov-Smirnov. Ada kemungkinan besar bahwa data residual

mengikuti distribusi normal, karena angka ini jauh lebih tinggi dari 0,05. Ini berarti asumsi kenormalan data terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y, pernyataan dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.11 Linearitas Supervisi Akademik (X1)

ANOVA Table				
Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1454,402	13	111,877	0,785	0,669
234,758	1	234,758	1,647	0,210
1219,644	12	101,637	0,713	0,726
3990,074	28	142,503		
5444,476	41			

Berdasarkan hasil penelitian, tabel Anova f menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,726 dan divergensi dari linearitas sebesar 0,713. Berdasarkan hipotesis yang diberikan, kita dapat menyimpulkan bahwa kedua set data tersebut terhubung secara linear (nilai signifikansi $0,726 > 0,05$).

Tabel 4.12 Linearitas Motivasi Kerja**ANOVA Table**

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
3672,485	18	204,027	2,648	0,015
3061,929	1	3061,929	39,743	0,000
610,555	17	35,915	0,466	0,945
1771,992	23	77,043		
5444,476	41			

Berdasarkan data, terdapat nonlinieritas sebesar 0,466 poin dengan tingkat signifikansi 0,945 poin pada tabel f anova. Berdasarkan hipotesis, kedua set data tersebut terhubung secara linier karena tingkat signifikansi (sig) lebih dari 0,05 (0,945).

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi contoh kolinearitas atau interkorelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas mencari bukti korelasi antara variabel dependen dan independen dari variabel ini. Nilai toleransi dan nilai VIF dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi bersifat multikolinear atau tidak. Sebagai ukuran variabilitas non-eksplanatif, toleransi hanya memperhitungkan variabel independen yang telah dipilih secara khusus. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan oleh skor VIF di bawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari atau sama dengan 0,10.

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	43,053	37,947		1,135	,263		
supervisi akademik	-,184	,341	-,058	-,540	,592	,959	1,043
motivasi kerja	1,736	,253	,738	6,849	,000	,959	1,043

a. Dependent Variable: kompetensi guru

Sumber: spss versi 20

Menurut Tabel 2.13, yang menampilkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap nilai toleransi dan VIF, tidak ada satu pun variabel independen yang menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF sebesar 1,043 (kurang dari 10) dan 0,959 (lebih besar dari atau sama dengan 0,10), menurut temuan pengujian toleransi. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi tidak merata di seluruh pengamatan. Uji ini tidak menemukan heteroskedastisitas jika dan hanya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jika nilai p kurang dari 0,05, berarti ada heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,453	21,713		1,449	,155
supervisi akademik	-,286	,195	-,233	-1,466	,151
motivasi kerja	-,043	,145	-,047	-,298	,767

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Spss versi 20

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel supervisi akademik dan insentif kerja tidak mengalami heteroskedastisitas dengan nilai sig masing-masing sebesar 0,151 dan 0,767 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 seperti terlihat pada tabel di atas.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan atau asumsi yang belum terbukti mengenai hakikat masalah yang sedang dihadapi yang memerlukan pengujian lebih lanjut melalui cara empiris. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis tersebut benar atau tidak.

a. Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan data dari variabel independen yang diketahui, model regresi linier berganda mencoba memperkirakan ukuran variabel dependen.

Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,053	37,947		1,135	,263
	Supervisi akademik	-0,184	,341	-,058	-,540	,592
	Motivasi kerja	1,736	,253	,738	6,849	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi guru

Sumber: Spss versi 20

Dari hasil perhitungan tabel diatas, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standarized sebagai berikut:

$$Y=a+b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y= 43,053 +0 ,184 + 1,736$$

- 1) Dengan nilai kompetensi guru sebesar 43,053, maka variabel supervisi akademik dan insentif kerja diasumsikan konstan.
- 2) Koefisien regresi variasi supervisi akademik minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa supervisi akademik berpengaruh negatif terhadap kompetensi guru. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y= 43,053 -0,184 X$.
- 3) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kompetensi guru; semakin tinggi nilai variabel motivasi kerja maka semakin tinggi pula kompetensi guru ($r=1,736$).

b. Uji Parsial (t)

Untuk menentukan sejauh mana faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen secara terpisah atau kolektif, digunakan uji ini. Uji ini dilakukan dengan tingkat kepastian tertentu menggunakan uji-t statistik untuk setiap variabel independen, baik sebagian atau terpisah. Jika nilai probabilitas $t < 0,05$ maka H_1 diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_1 . Berikut hasil uji statistik pada tabel 3.15 dengan menggunakan spss 20 sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji Parsial T

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
43,053	37,947		1,135	,263
-0,184	,341	-,058	-,540	,592
1,736	,253	,738	6,849	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi guru

Sumber : output spss 20

c. Uji f

Jika semua variabel bebas atau independen model memengaruhi variabel dependen atau terikat dengan cara yang sama, statistik f akan menunjukkannya. Tabel 3.16, yang dibuat oleh spss 20, menampilkan hasil uji statistik berikut:

Tabel 4.17 Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3079,603	2	1539,802	25,393	,000 ^b
	Residual	2364,873	39	60,638		
	Total	5444,476	41			

a. Dependent Variable: kompetensi guru

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, supervisi akademik

Sumber : output spss 20

Tingkat signifikansi 0,000 diperoleh dari data yang ditunjukkan pada tabel di atas. Kita dapat menyimpulkan bahwa supervisi akademik dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kompetensi guru karena ambang signifikansinya kurang dari 0,05, sehingga menolak H₀.

d. Uji Koefisien Determinan (R)

Untuk mengetahui seberapa penting variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan dengan uji koefisien determinan. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.18 Hasil Uji Determinan (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,566	,543	7,787

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, supervisi akademik

Sumber : output spss 20

Penelitian ini menghasilkan nilai R = 0,752, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Peneliti menemukan bahwa supervisi

akademik dan motivasi kerja memiliki dampak sebesar 75,3% terhadap kompetensi guru ($r = 0,752$).

B. Pembahasan

1. Pengaruh supervisi akademik (X1) terhadap kompetensi guru (Y)

Kepala sekolah dan pengawas sekolah terlibat dalam supervisi akademik sebagai proses pembinaan untuk meningkatkan standar pengajaran dan profesionalisme di kelas. Perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian adalah tiga komponen utama supervisi akademik dalam penelitian ini. Tujuan supervisi akademik adalah untuk membantu instruktur tumbuh secara profesional sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dari tanggung jawab utama mereka, yaitu untuk meningkatkan dan meningkatkan pembelajaran siswa.

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bernilai negatif sebesar $-0,184$ dan tidak signifikan secara statistik ($\text{Sig}=0,592 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara empiris, peningkatan supervisi akademik tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru dalam konteks penelitian ini. Secara teori, supervisi akademik seharusnya berperan dalam membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik mengajarnya serta memberikan dukungan untuk peningkatan kompetensi.

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kompetensi (y)

Tingkat usaha, ketekunan, dan pengabdian guru di kelas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun

eksternal terhadap profesi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan dua penentu utama tingkat motivasi guru di tempat kerja dalam penelitian ini. Kurniawan (2022) menemukan bahwa di distrik Min Air Joman dan Mis Mpi Binjai Serbangan, 83,2% motivasi kerja guru berdampak signifikan terhadap kompetensi profesional mereka, dan di distrik yang sama, 79,3% motivasi kerja guru berdampak signifikan terhadap kesejahteraan mereka.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,736. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja (X₂) dengan kompetensi guru (Y), dengan harapan bahwa tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi akan mengarah pada tingkat kompetensi yang lebih tinggi di pihak guru. Sebagian besar pendidik sangat termotivasi oleh rasa senang intrinsik dalam profesi mereka, menurut statistik.

Namun, ada sejumlah hal yang mungkin membuat orang ingin bekerja lebih keras, termasuk tunjangan yang lebih baik dan tempat kerja yang lebih baik. Penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi intrinsik guru berdampak signifikan pada kemampuan profesional mereka. Pendidik yang termotivasi lebih cenderung mengambil inisiatif dalam pertumbuhan profesional mereka, mencari peluang untuk pengembangan profesional, dan menggunakan pendekatan kreatif untuk mengajar dan belajar. Motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor penghargaan dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan

kualitas pembelajaran dan pencapaian kompetensi guru secara keseluruhan.

3. Pengaruh Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kompetensi Guru (Y)

Supervisi akademis berfungsi sebagai panduan profesional bagi para pendidik untuk mengembangkan keterampilan mereka dan menjadi lebih efektif dalam peran utama mereka dalam membina pembelajaran siswa. Tujuan yang dinyatakan dari supervisi akademis adalah untuk membantu para pendidik mengasah keterampilan mereka sehingga siswa memperoleh manfaat dari pelajaran yang lebih berkualitas. Penelitian Handayani dan Abdullah (2022) berjudul “Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP di kecamatan rembang dikabupaten rembang” membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda penelitian ini, nilai kompetensi guru (Y), faktor supervisi akademik, dan motivasi kerja semuanya tetap konstan pada angka 43,053. Supervisi akademik (X1) dan motivasi kerja (X2) diketahui berdampak positif terhadap kompetensi guru (Y).

Di SMA N 3 Kerinci, nilai R Square untuk dampak supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru adalah 0,566 atau 56,6%, seperti dapat dilihat dari tabel 3.16 yang menunjukkan koefisien determinasi variabel-variabel tersebut terhadap kompetensi guru.

Terdapat korelasi substansial antara kedua variabel dalam model regresi jika nilai R square besar.

Kegagalan kepala sekolah untuk mempromosikan dan memotivasi instruktornya di sekolah melalui kegiatan pemantauan akademik dan insentif kerja terlihat dari rendahnya tingkat profesionalisme dan kompetensi di antara guru. Dengan sedikit keberuntungan, motivasi kerja yang diberikan akan cukup untuk mendorong guru mencapai tujuan pembelajaran mereka. Bagaimanapun, kualitas instruksi guru bergantung pada lebih dari sekadar keahlian mata pelajaran mereka; itu juga tergantung pada tingkat dedikasi, antusiasme, dan kepercayaan diri mereka.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi akademik tidak memiliki pengaruh secara positif terhadap kompetensi guru. Semakin tinggi kompetensi guru semakin rendah supervisi akademik. Sebaliknya jika supervisi akademik semakin tinggi maka kompetensi guru SMA Negeri 3 Kerinci semakin rendah. Dengan adanya supervisi, guru mendapat kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kompetensi guru SMA Negeri 3 Kerinci. Maka dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikatif guru akan terdorong memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.
3. Supervisi akademik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung bersama-sama terhadap kompetensi guru SMA Negeri 3 Kerinci. Sehingga kualitas pendidikan secara keseluruhan juga akan mengalami peningkatan.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Kepala Sekolah:** Meningkatkan frekuensi dan kualitas supervisi akademik dengan memberikan pendampingan yang lebih intensif kepada guru.
2. **Bagi Guru:** Meningkatkan kesadaran akan pentingnya supervisi akademik dan motivasi kerja dalam pengembangan kompetensi diri.
3. **Bagi Sekolah:** Menyediakan pelatihan dan workshop yang lebih beragam untuk meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.
4. **Bagi Peneliti:** Dijadikan sebagai inspirasi dalam melakukan suatu kegiatan yang berguna dibidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, N. (2013). *Macromedia Flash 8. Sekadu*. Pontianak: STKIP PGRI.
- Bahri, S. (2014). Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Visipena Journal*, 5(1), 100–112. <https://doi.org/10.46244/visipena.v5i1.236>
- Bahrodin. (2018). *Supervisi Akademik Kolaboratif*. Jakarta: Media Guru.
- Daryanto, & Farid, M. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Undip Press.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Comptence Teacher (pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(2), 1–12.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167–175. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Jaliusril. (2023). Pelaksanaan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menerapkan Model Pembelajaran Berbasis Teknologi di Sekolah Binaan SMPN 6 Tanjung Jabung Timur Semester Genap Tahun Ajaran 2021/2022. *Journal on Education*, 5(4), 12246–12256. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2195>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Mawardi. (2020). Keefektifan Flexible Learning dalam Menumbuhkan Self-Regulated Learning dan Hasil Belajar Mahasiswa PGSD. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 251–262. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i3.p251-262>
- Messi, Sari, W. A., & Murniyati. (2019). Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Gurudi Sdn Antara. *Jurnal Sains Riset*, 8(2), 63–70. <https://doi.org/10.47647/jsr.v8i2.43>
- Mulyadi, & Fahriana, A. S. (2018). *Supervisi Akademik : Konsep, Teori, Model Perencanaan, dan Implikasinya*. Malang: Madani.

- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Panda, S. (2012). Mapping Pedagogical Competency of Secondary School Science Teacher: An Attempt and Analysis. *International E-Journal*, 1(4), 32–45.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scorpendo Media Pustaka.
- Suchyadi, Y., Mirawati, M., Anjaswuri, F., & Destiana, D. (2022). Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 67–71. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.6155>
- Sugiyanti, & Narimo, S. (2016). Pengelolaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 6 Putatsari Grobogan. *Manajemen Pendidikan*, 11(1), 75–82. <https://doi.org/10.23917/jmp.v11i1.1829>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. (2018). *Supervisi Pendidikan (Pendekatan Sistem Berbasis Kinerja)*. Bandung: Refika Aditama.
- Suprihatiningrum. (2012). *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.976>
- Syafii, M. L. (2016). Peningkatan Kompetensi Guru Menuju Pelaksanaan dan Tanggung Jawab Secara Mandiri. *Jurnal Lentera*, 14(1), 115–134. <http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/lentera/article/view/1846>
- Syahrudin, E. A. (2013). Teachers' Pedagogical Competence in School-Based Management: A Case Study in a Public Secondary School at Pare-Pare, Indonesia. *Journal of Education and Learning*, 7(4), 213–218. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v7i4.18491>
- Ulfah, M., Murniati, N. A. N., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 632–639. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.166>



PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SMAN 3 KERINCI

PROPOSAL



Acc ketua jurusan Npi
02/01/2024
[Signature]
Pr. M. dika. ul. pd.

acc pembahas 2
[Signature]
Septianto, M. Pd.

OLEH :
FAOLIN OKTA ROSIYANA
NIM 2110206030

Acc Pembimbing I
[Signature]
Rasmata - M. Pd

Acc pembahas I
[Signature]
Pr. M. dika. ul. pd

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2024

Acc Pembimbing II
[Signature]
Farhan Adnan, M. Pd

1

INSTRUMEN PENELITIAN
SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMPETENSI GURU

Ace Vahid
Dr. M. Saiful Ch. Agad.



Ace Vahid
Dr. Gusniwati Binti. M.

FAOLIN OKTA ROSIYANA
NIM : 2110206030

MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos 37112, Web: tik.iainkerinci.ac.id, Email: info@tik.iainkerinci.ac.id

Nomor : B- 116 /In 31/D.1/PP.00 9/01/2025
Lampiran : 1 Halaman
Perihal : Permohonan Perpanjangan Izin Penelitian

23 Januari 2025

Kepada Yth,
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Kerinci
Di
Tempat

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : **Faolin Okta Rosiyana**
NIM : 2110206030
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Di Sma N 3 Kerinci**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan minimal 2 (dua) bulan, dimulai pada tanggal **24 Januari 2025 s.d 24 Maret 2025**.



Dekan

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.

Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

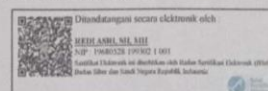
Komplek Perkantoran Bukit Tengah, Siulak Kode Pos 37162
Pos-el Kesbangpolkabupatenkerinci@gmail.com Web Kesbangpol.kerincikab.go.id

REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

Nomor : 200.13/ 078/Kesbang-Pol/01/2025

- Membaca : Surat dari : IAIN-KERINCI Nomor : B-116/In.31/D.1/PP.00.9/01/2025
Tanggal : 23 Januari 2025 Perihal : Izin Penelitian
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Pertzinan Melakukan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Organisasi Asing;
3. Peraturan menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten kerinci sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci;
5. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2014 tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesaluan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci.
- Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan
- Memberikan izin kepada : Nomor Urut : 078
Nama : FAOLIN OKTA ROSIYANA
NIM / NPM : 2110206030
Agama : ISLAM
Pekerjaan : Mahasiswi
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Kebangsaan : INDONESIA
No HP : 0857 8308 4566
Alamat : Desa Koto Tuo Pulau Tengah Kec. Keliling Danau
- Untuk : Mengadakan Penelitian
- Judul : PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SMAN 3 KERINCI
- Tempat Penelitian : SMAN 3 Kerinci
- Waktu : 30 Januari s/d 28 Maret 2025
- Dengan Ketentuan : 1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu melaporkan kepada Kaban/Kadis/Kakan/Instansi yang bersangkutan untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan dan adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian dimaksud.
4. Laporan Hasil Penelitian disampaikan kepada Bupati Kerinci melalui Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci dan disampaikan kepada OPD dan atau Lembaga yang menjadi Objek Penelitiannya.
5. Tidak menggunakan Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintahan.
6. Tetap patuh dan mentaati protokol kesehatan selama melaksanakan penelitian.
7. Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini akan dicabut kembali apabila pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.
- Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

BUKIT TENGAH, 30 Januari 2025/ 30 Rajab 1446 H
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN KERINCI



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Bupati Kerinci (sebagai laporan)
2. Sdr. Kepala SMAN 3 Kerinci
3. Sdr. Yang bersangkutan



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 3 KERINCI



Jln. Raya Pulau Tengah, Kec. Keliling Danau, Kab. Kerinci Prov. Jambi. KP. 37173 Telp. (0748)

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Nomor : 422/057/SMA.3.Krc/II/ 2025


Berdasarkan Surat dari Pemerintahan Kabupaten Kerinci Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Nomor : 200.1.3/078/Kesbang-Pol/I/2025, Tanggal, 30 Januari 2025, perihal Mohon Izin Penelitian. Maka dengan ini Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Kerinci, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi memberi izin kepada :

Nama : FAOLIN OKTA ROSIYANA
NIM/NPM : 2110206030
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Desa Koto Tuo Pulau Tengah

Untuk melaksanakan penelitian serta memperoleh data dan keterangan guna penyusunan skripsi yang berjudul “ *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru di SMAN 3 Kerinci* “

Demikianlah surat izin ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pulau Tengah, 03 Februari 2025

Kepala Sekolah

HENDRA MAWARDI, S.Pd
 NIP. 19700621199412 1003



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 3 KERINCI



Jln Raya Pulau Tengah, Kec. Keliling Danau, Kab. Kerinci, Prov. Jambi. KP. 37173 Telp. (0748)

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor :422/ 107/SMA.3.Krc/III/2025

Berdasarkan Surat dari Pemerintahan Kabupaten Kerinci Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Nomor : 200.1.3/078/Kesbang-Pol/1/2025, Tanggal, 30 Januari 2025, perihal Mohon Izin Penelitian. Maka dengan ini Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Kerinci, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi memberi izin kepada :

Nama : FAOLIN OKTA ROSIYANA
NIM/NPM : 2110206030 :
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Desa Koto Tuo Pulau Tengah

Yang nama tersebut di atas telah selesai melaksanakan penelitian di SMA Negeri 3 Kerinci pada tanggal, 13 Februari s.d 12 Maret 2025 dengan judul “ *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru di SMAN 3 Kerinci* “

Demikianlah surat keterangan telah melaksanakan penelitian ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pulau Tengah, 18 Maret 2025

Kepala Sekolah,



Lampiran 1: Kuesioner

DATA RESPONDEN

Identitas Responden

Nama :

Sekolah : SMA N 3 KERINCI

Jabatan :

Hari/Tanggal :

Tujuan : Untuk Mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat.

Pilih jawaban yang sesuai dengan keadaan bapak/ibuk guru sebenarnya, dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada kolom pilihan.

Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

A. Supervisi Akademik

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala sekolah memberikan motivasi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran					
2.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam menghadapi siswa yang mengalami masalah					
3.	Kepala sekolah menciptakan kesadaran					

	guru tentang tanggung jawabnya terhadap pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas					
4.	Kepala sekolah senantiasa membantu guru memperbaiki dan meningkatkan penguasaan pengetahuan, teknologi, wawasan umum, dan keterampilan khusus yang diperlukan dalam proses pembelajaran					
5.	Kepala sekolah membantu guru untuk menemukan cara dalam pemecahan masalah yang ditemukan dalam proses belajar mengajar					
6.	Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi bersifat sistematis/objektif dan menggunakan instrumen yang memberikan data yang akurat					
7.	Dalam melaksanakan supervisi memiliki jiwa kekeluargaan, menghargai dan menerima pendapat dari orang lain					
8.	Guru dan kepala sekolah saling bekerja sama agar dapat mengembangkan usaha bersama seperti : <i>sharing idea</i> dan <i>sharing of experience</i>					
9.	Supervisi akademik dapat membina inisiatif					

	guru serta mendorong (support) untuk lebih aktif					
10.	Supervisi akademik meningkatkan kreativitas guru dalam menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik					
11.	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara rutin sesuai jadwal					
12.	Kepala sekolah melakukan observasi kelas terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung					
13.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan individu dalam hal percakapan tukar pikiran dengan guru yang berkaitan dengan kemampuan profesionalnya					
14.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan atau rapat untuk memecahkan masalah terkait dengan kinerja mengajar guru					
15.	Kepala sekolah mengadakan workshop yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru					
16.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi tidak langsung melalui questionnaire (kepala sekolah menyerahkan daftar					

	pertanyaan untuk diisi sendiri oleh guru)					
17.	Kepala sekolah bersifat independen pada saat melaksanakan supervisi akademik					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi					
2.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
3.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					
4.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
5.	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					
7.	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah					
8.	Saya merasa senang bekerja sebagai guru disekolah ini					
9.	Situasi lingkungan kerja disekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya					
10.	Saya be					
11.	Saya membuat penelitian tindakan kelas					
12.	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu					
13.	Saya mendapat penghasilan tambahan diluar gaji sekolah					
14.	Gajinyang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
15.	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
16.	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
17.	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
18.	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu					
19.	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					

20.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru					
21.	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					

C. Kompetensi Guru

No		SS	S	N	ST	STS
1.	Guru saya menguasai materi pembelajaran yang diberikan kepada siswa					
2.	Guru saya mengajar sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni					
3.	Guru saya menguasai materi mata pelajaran yang diampunya					
4.	Guru saya menguasai konsep teori mata pelajaran yang diampunya					
5.	Guru saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan lingkungan disekitar siswa					
6.	Guru saya mengembangkan materi pembelajaran dengan menggunakan pembelajaran yang inovatif					
7.	Guru saya mengembangkan kemampuannya melalui teknologi yang ada					
8.	Guru saya menerima masukan dan saran untuk mengembangkan profesionalismenya dalam bekerja					
9.	Guru saya memanfaatkan teknologi dalam mengajar dikelas					
10.	Guru saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya					
11.	Guru saya memahami apabila siswanya mengalami kendala dalam mengikuti pembelajaran					
12.	Guru saya mengembangkan pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa dikelas					
13.	Guru saya menguasai teori-teori belajar yang berguna dalam mendidik siswa dikelas					
14.	Guru saya memilih pembelajaran yang sesuai dan mampu mendidik siswa secara baik					
15.	Guru saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang ada					
16.	Kurikulum yang digunakan guru saya dalam mengajar, dikembangkan sesuai dengan karakteristik siswa dikelas					
17.	Guru saya menuntut kerjasama siswa dalam menguasai proses pembelajaran dikelas					

18.	Guru saya dalam mengajar selalu menanamkan budi pekerti kepada siswa					
19.	Guru saya dalam mengajar memberikan contoh melalui gambar/vidio yang ditampilkan di slide					
20.	Saya dalam mengajar memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan potensi yang dimiliki melalui teknologi informasi dan komunikasi					
21.	Guru saya berkomunikasi dengan efektif dalam pembelajaran dikelas					
22.	Guru saya berkomunikasi secara santun dengan siswa baik di kelas maupun di luar kelas					
23.	Setiap akhir pembelajaran, guru saya mengadakan evaluasi pembelajaran					
24.	Dalam proses pembelajaran, guru saya mengadakan penilaian partisipasi siswa dalam belajar					
25.	Hasil evaluasi yang dilakukan guru saya digunakan sebagai refleksi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran berikutnya					
26.	Hasil evaluasi yang dilakukan oleh guru saya digunakan untuk dasar pengembangan pembelajaran berikutnya					
27.	Guru saya melakukan refleksi pembelajaran guna membenahi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran sebelumnya					
28.	Guru saya menerima masukan dan saran dari siswa maupun teman sejawat untuk perbaikan-perbaikan pembelajaran dikelas					
29.	Guru saya bersikap objektif dalam kegiatan dikelas					
30.	Guru saya memberikan kesempatan yang sama kepada siswa untuk mengembangkan potensi dirinya					
31.	Guru saya berkomunikasi dengan baik dengan orang tua siswa					
32.	Guru saya berkomunikasi dengan baik dengan teman sejawat maupun masyarakat					
33.	Guru saya mampu menyesuaikan diri dengan tempat mengajarnya					
34.	Guru saya mampu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan siswa					
35.	Guru saya ikut serta dalam komunitas profesinya					
36.	Guru saya ikut tergabung dalam kegiatan-kegiatan yang ada di desa					
37.	Guru saya disekolah bertindak sesuai peraturan yang berlaku					
38.	Guru saya menjunjung tinggi norma-norma yang ada dilingkungkannya					
39.	Guru saya mengedepankan kejujuran dalam					

	melaksanakan tugasnya					
40.	Guru saya disekolah layak menjadi teladan saya					
41.	Guru saya dalam menyelesaikan masalah mengedepankan kebijaksanaan					
42.	Guru saya terlihat berwibawa saat melaksanakan pembelajaran dikelas					
43.	Guru saya dalam mengajar terlihat percaya diri					
44.	Guru saya selalu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya					



Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas

- Uji Validitas Supervisi Akademik (X1)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,457	0,422	Valid
2	0,461	0,422	Valid
3	0,633	0,422	Valid
4	0,578	0,422	Valid
5	0,461	0,422	Valid
6	0,545	0,422	Valid
7	0,752	0,422	Valid
8	0,610	0,422	Valid
9	0,539	0,422	Valid
10	0,779	0,422	Valid
11	0,640	0,422	Valid
12	0,530	0,422	Valid
13	0,650	0,422	Valid
14	0,576	0,422	Valid
15	0,550	0,422	Valid
16	0,589	0,422	Valid
17	0,645	0,422	Valid

- Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1.	0,579	0,422	Valid
2.	0,469	0,422	Valid
3.	0,515	0,422	Valid
4.	0,595	0,422	Valid
5.	0,629	0,422	Valid

6.	0,704	0,422	Valid
7.	0,608	0,422	Valid
8.	0,696	0,422	Valid
9.	0,696	0,422	Valid
10.	0,714	0,422	Valid
11.	0,601	0,422	Valid
12.	0,487	0,422	Valid
13.	0,644	0,422	Valid
14.	0,682	0,422	Valid
15.	0,783	0,422	Valid
16.	0,783	0,422	Valid
17.	0,789	0,422	Valid
18.	0,723	0,422	Valid
19.	0,800	0,422	Valid
20.	0,660	0,422	Valid
21.	0,578	0,422	Valid
22.	0,326	0,422	Tidak Valid

- Uji Validitas Kompetensi Guru (y)

No	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1.	0,872	0,422	Valid
2.	0,915	0,422	Valid
3.	0,823	0,422	Valid
4.	0,727	0,422	Valid
5.	0,806	0,422	Valid
6.	0,817	0,422	Valid
7.	0,809	0,422	Valid
8.	0,780	0,422	Valid
9.	0,901	0,422	Valid

10.	0,710	0,422	Valid
11.	0,600	0,422	Valid
12.	0,710	0,422	Valid
13.	0,823	0,422	Valid
14.	0,817	0,422	Valid
15.	0,809	0,422	Valid
16.	0,845	0,422	Valid
17.	0,901	0,422	Valid
18.	0,860	0,422	Valid
19.	0,856	0,422	Valid
20.	0,827	0,422	Valid
21.	0,868	0,422	Valid
22.	0,727	0,422	Valid
23.	0,448	0,422	Valid
24.	0,516	0,422	Valid
25.	0,723	0,422	Valid
26.	0,782	0,422	Valid
27.	0,515	0,422	Valid
28.	0,809	0,422	Valid
29.	0,448	0,422	Valid
30.	0,770	0,422	Valid
31.	0,780	0,422	Valid
32.	0,872	0,422	Valid
33.	0,794	0,422	Valid
34.	0,764	0,422	Valid
35.	0,823	0,422	Valid
36.	0,778	0,422	Valid
37.	0,856	0,422	Valid
38.	0,728	0,422	Valid
39.	0,485	0,422	Valid

40.	0,485	0,422	Valid
41.	0,739	0,422	Valid
42.	0,915	0,422	Valid
43.	0,823	0,422	Valid
44.	0,846	0,422	Valid



Lampiran 3 : Tabulasi data uji validitas : Supervisi Akademik Di SMAN 1 Kerinci

Nomor	Tabel Tabulasi Uji Validitas																		
	Supervisi Akademik																		
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	79
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	79
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	78
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	78
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	77
6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	77
7	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	78
9	3	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	73
10	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
11	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
12	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	73
13	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	68
14	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	70
15	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	68
16	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	77
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	83
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	82
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	80

Tabulasi data uji validasi : Motivasi kerja di SMA N 1 Kerinci

Nomor	Tabel Tabulasi Uji Validitas																					
	Motivasi Kerja																					
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total
1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	93
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	95
3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	91
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	91
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	84
6	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	88
7	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	88
8	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	81
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	95
10	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	93
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	1	3	58
16	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	90
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	81
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85



Tabulasi data uji validitas : Kompetensi Guru di SMA N 1 Kerinci

Nomor	Tabel Tabulasi Uji Validitas (Kompetensi Guru)																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
2	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
3	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
4	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
5	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
6	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126
7	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147
8	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168
9	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189
10	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210
11	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231
12	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252
13	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273
14	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294
15	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315
16	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336
17	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357
18	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378
19	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399
20	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420
21	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441
22	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462
23	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483
24	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504
25	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525
26	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546
27	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567
28	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588
29	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609
30	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630
31	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651
32	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672
33	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693
34	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714
35	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735
36	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756
37	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777
38	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798
39	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819
40	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840
41	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861
42	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882
43	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903
44	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924
45	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945
46	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966
47	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987
48	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008
49	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029
50	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050

Lampiran 4

• Validitas Supervisi Akademik

		Correlations																	Total
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	
X1	Pearson Correlation	1	.134	.325	.456	.402	.413	.139	-.046	.139	.211	.330	0.000	.211	.092	.046	.201	.232	.457
	Sig. (2-tailed)		.574	.163	.043	.079	.070	.559	.846	.559	.373	.155	1.000	.373	.699	.846	.396	.325	.043
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.134	1	.577	-.204	.444	.343	.577	.577	-.192	.454	-.224	.111	.594	.076	.192	.167	.192	.461
	Sig. (2-tailed)	.574		.008	.389	.050	.139	.008	.008	.416	.044	.342	.641	.006	.749	.416	.482	.416	.041
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.325	.577	1	.454	.192	.594	.467	.467	-.067	.303	.302	0.000	.545	.397	.067	.289	.333	.633
	Sig. (2-tailed)	.163	.008		.044	.416	.006	.038	.038	.780	.195	.196	1.000	.013	.083	.780	.217	.151	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.456	-.204	.454	1	.087	.629	.252	.050	.454	.284	.764	.058	.174	.341	-.050	.306	.353	.578
	Sig. (2-tailed)	.043	.389	.044		.714	.003	.283	.833	.044	.225	.000	.807	.463	.142	.833	.190	.127	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X5	Pearson Correlation	.402	.444	.192	.087	1	.057	.192	.192	.192	.454	.274	.389	.245	.076	.192	.167	.192	.461
	Sig. (2-tailed)	.079	.050	.416	.714		.811	.416	.416	.416	.044	.242	.090	.299	.749	.416	.482	.416	.041
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X6	Pearson Correlation	.413	.343	.594	.629	.057	1	.396	.396	.198	.396	.308	-.343	.503	-.039	0.000	.129	.198	.545
	Sig. (2-tailed)	.070	.139	.006	.003	.811		.084	.084	.403	.084	.187	.139	.024	.869	1.000	.589	.403	.013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X7	Pearson Correlation	.139	.577	.467	.252	.192	.396	1	.733	.467	.787	.302	.385	.545	.397	.333	.289	.333	.752
	Sig. (2-tailed)	.559	.008	.038	.283	.416	.084		.000	.038	.000	.196	.094	.013	.083	.151	.217	.151	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X8	Pearson Correlation	-.046	.577	.467	.050	.192	.396	.733	1	.467	.787	.302	.192	.545	.132	.333	0.000	.067	.610
	Sig. (2-tailed)	.846	.008	.038	.833	.416	.084	.000		.038	.000	.196	.416	.013	.578	.151	1.000	.780	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X9	Pearson Correlation	.139	-.192	-.067	.454	.192	.198	.467	.467	1	.787	.820	.385	.061	.132	.333	0.000	.067	.539
	Sig. (2-tailed)	.559	.416	.780	.044	.416	.403	.038	.038		.000	.000	.094	.800	.578	.151	1.000	.780	.014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X10	Pearson Correlation	.211	.454	.303	.284	.454	.396	.787	.787	.787	1	.603	.419	.429	.168	.424	.105	.182	.779
	Sig. (2-tailed)	.373	.044	.195	.225	.044	.084	.000	.000	.000		.005	.066	.059	.478	.063	.860	.444	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X11	Pearson Correlation	.330	-.224	.302	.764	.274	.308	.302	.302	.820	.603	1	.349	.102	.326	.216	.149	.216	.640
	Sig. (2-tailed)	.155	.342	.196	.000	.242	.187	.196	.196	.000	.005		.132	.669	.161	.361	.529	.361	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X12	Pearson Correlation	0.000	.111	0.000	.058	.389	-.343	.385	.192	.385	.419	.349	1	.105	.688	.577	.667	.577	.530
	Sig. (2-tailed)	1.000	.641	1.000	.807	.090	.139	.094	.416	.094	.066	.132		.660	.001	.008	.001	.008	.016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X13	Pearson Correlation	.211	.594	.545	.174	.245	.503	.545	.545	.061	.429	.102	.105	1	.313	.424	.419	.424	.650
	Sig. (2-tailed)	.373	.006	.013	.463	.299	.024	.013	.013	.800	.059	.669	.660		.180	.063	.066	.063	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X14	Pearson Correlation	.092	.076	.397	.341	.076	-.039	.397	.132	.132	.168	.326	.688	.313	1	.397	.746	.662	.578
	Sig. (2-tailed)	.699	.749	.083	.142	.749	.869	.083	.578	.578	.478	.161	.001	.180		.083	.000	.001	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X15	Pearson Correlation	.046	.192	.067	-.050	.192	0.000	.333	.333	.333	.424	.216	.577	.424	.397	1	.577	.733	.550
	Sig. (2-tailed)	.846	.416	.780	.833	.416	1.000	.151	.151	.151	.063	.361	.008	.063	.083		.008	.000	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X16	Pearson Correlation	.201	.167	.289	.306	.167	.129	.289	0.000	0.000	.105	.149	.667	.419	.746	.577	1	.866	.589
	Sig. (2-tailed)	.396	.482	.217	.190	.482	.589	.217	1.000	1.000	.660	.529	.001	.066	.000	.008		.000	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X17	Pearson Correlation	.232	.192	.333	.353	.192	.198	.333	.067	.067	.182	.216	.577	.424	.662	.733	.866	1	.645
	Sig. (2-tailed)	.325	.416	.151	.127	.416	.403	.151	.780	.780	.444	.361	.008	.063	.001	.000	.000		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.457	.461	.633	.578	.461	.545	.752	.610	.539	.779	.640	.530	.650	.576	.550	.589	.645	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.041	.003	.008	.041	.013	.000	.004	.014	.000	.002	.016	.002	.008	.012	.006	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• Validitas Motivasi Kerja

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	Total	
X1	Pearson Correlatio	1	.471	.580	.580	.449	.671	.263	.671	.801	.713	.671	.070	.166	.065	.271	.148	.210	.476	.395	.161	.271	.583	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.036	.010	.010	.047	.001	.263	.001	.005	.000	.001	.770	.485	.785	.247	.534	.375	.034	.084	.496	.248	.007	
X2	Pearson Correlatio	.471	1	.899	.623	.321	.542	.292	.383	.185	.437	.383	.442	0.000	.127	.138	.230	.102	.355	.257	.152	.132	.477	
	n																							
	Sig. (2-tailed)			.036	.000	.003	.168	.014	.211	.096	.436	.054	.096	.051	1.000	.595	.562	.329	.669	.125	.275	.521	.580	.034
X3	Pearson Correlatio	.560	.899	1	.560	.266	.508	.263	.508	.284	.553	.344	.245	0.000	.065	.153	.148	.210	.476	.395	.259	.271	.518	
	n																							
	Sig. (2-tailed)				.010	.000	.010	.258	.022	.263	.022	.224	.011	.138	.299	1.000	.785	.519	.534	.375	.034	.084	.270	.248
X4	Pearson Correlatio	.560	.623	.560	1	.718	.835	.091	.570	.435	.759	.570	.170	.134	.158	.086	.215	.170	.363	.350	.273	.329	.591	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.010	.003	.010	.000	.000	.702	.009	.055	.000	.009	.475	.573	.506	.719	.363	.475	.116	.130	.244	.157	.006	
X5	Pearson Correlatio	.449	.321	.266	.718	1	.532	.532	.669	.685	.474	.532	.087	.553	.379	.364	.369	.349	.070	.455	.110	.113	.616	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.047	.168	.258	.000		.016	.016	.001	.001	.035	.016	.714	.012	.099	.115	.109	.131	.769	.044	.644	.636	.004
X6	Pearson Correlatio	.671	.623	.508	.835	.532	1	.168	.634	.542	.843	.634	.364	.247	.291	.228	.308	.312	.501	.309	.459	.403	.715	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.001	.014	.022	.000	.016		.480	.003	.014	.000	.003	.114	.284	.214	.333	.186	.180	.024	.186	.042	.078	.000
X7	Pearson Correlatio	.263	.292	.263	.091	.532	.168	1	.503	.540	.137	.168	.477	.793	.577	.685	.666	.573	.086	.450	.084	0.000	.607	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.263	.211	.263	.702	.016	.480		.024	.014	.565	.480	.033	.000	.008	.001	.001	.008	.688	.046	.726	1.000	.005
X8	Pearson Correlatio	.671	.383	.508	.835	.532	.168	.634	.542	.843	.634	.364	.247	.291	.228	.308	.312	.501	.309	.459	.403	.715		
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.001	.096	.022	.009	.001	.003	.024	.000	.001	.003	.062	.108	.413	.028	.084	.089	.083	.047	.480	.672	.001	
X9	Pearson Correlatio	.601	.185	.284	.435	.685	.542	.540	.895	1	.599	.659	.176	.477	.280	.577	.425	.452	.342	.487	.169	.097	.692	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.005	.436	.224	.065	.001	.014	.014	.000		.005	.002	.459	.034	.231	.008	.062	.045	.139	.029	.477	.683	.001
X10	Pearson Correlatio	.713	.437	.553	.759	.474	.843	.137	.705	.599	1	.585	.204	.242	.237	.232	.237	.382	.572	.398	.525	.494	.721	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.000	.054	.011	.000	.035	.000	.565	.001	.005		.007	.388	.304	.314	.324	.314	.086	.008	.082	.018	.027	.000
X11	Pearson Correlatio	.671	.383	.344	.570	.532	.634	.168	.634	.659	.585	1	.234	.247	.097	.404	.308	.156	.501	.449	.241	.202	.610	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.001	.096	.138	.009	.016	.003	.480	.003	.002	.007		.320	.294	.685	.077	.186	.511	.024	.047	.307	.384	.004
X12	Pearson Correlatio	.070	.442	.245	.170	.087	.364	.477	.104	.176	.204	.234	1	.527	.517	.413	.563	.333	.245	.269	.249	.108	.484	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.770	.051	.299	.475	.714	.114	.033	.662	.458	.388	.320		.017	.020	.071	.010	.151	.298	.251	.290	.652	.027
X13	Pearson Correlatio	.166	0.000	0.000	.134	.553	.247	.793	.370	.477	.242	.247	.527	1	.686	.623	.624	.632	.106	.568	.295	.204	.637	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.485	1.000	1.000	.573	.012	.294	.000	.108	.034	.304	.294	.017		.001	.003	.003	.003	.658	.009	.206	.388	.003
X14	Pearson Correlatio	.065	.127	.065	.158	.379	.291	.577	.194	.280	.237	.097	.517	.686	1	.628	.734	.682	.331	.446	.608	.560	.679	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.785	.595	.785	.506	.099	.214	.008	.413	.231	.314	.685	.020	.001		.003	.000	.001	.153	.049	.004	.010	.001
X15	Pearson Correlatio	.271	.138	.153	.086	.364	.228	.685	.492	.577	.232	.404	.413	.623	.628	1	.919	.844	.631	.768	.467	.290	.784	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.247	.562	.519	.719	.115	.333	.001	.028	.008	.324	.077	.071	.003	.003		.000	.000	.003	.000	.038	.214	.000
X16	Pearson Correlatio	.148	.230	.148	.215	.369	.308	.666	.396	.425	.237	.308	.563	.624	.734	.919	1	.789	.602	.658	.513	.364	.786	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.534	.329	.534	.363	.109	.186	.001	.084	.062	.314	.186	.010	.003	.000	.000		.000	.005	.002	.021	.115	.000
X17	Pearson Correlatio	.210	.102	.210	.170	.349	.312	.573	.390	.452	.382	.156	.333	.632	.682	.844	.789	1	.601	.808	.653	.452	.785	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.375	.669	.375	.475	.131	.180	.008	.089	.045	.096	.511	.151	.003	.001	.000	.000		.005	.000	.002	.045	.000
X18	Pearson Correlatio	.476	.355	.476	.363	.070	.501	.096	.397	.342	.572	.501	.245	.166	.331	.631	.602	.601	1	.696	.699	.690	.728	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.034	.125	.034	.116	.769	.024	.688	.083	.139	.008	.024	.298	.658	.153	.003	.005	.005		.001	.001	.001	.000
X19	Pearson Correlatio	.395	.257	.395	.350	.455	.309	.450	.449	.487	.398	.449	.269	.568	.446	.768	.658	.808	.696	1	.528	.464	.785	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.084	.275	.084	.130	.044	.186	.046	.047	.029	.082	.047	.251	.009	.049	.000	.002	.000	.001		.017	.039	.000
X20	Pearson Correlatio	.161	.152	.259	.273	.110	.459	.084	.168	.169	.525	.241	.249	.295	.608	.467	.513	.653	.699	.528	1	.844	.666	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.496	.521	.270	.244	.644	.042	.726	.480	.477	.018	.307	.290	.206	.004	.038	.021	.002	.001	.017		.000	.001
X21	Pearson Correlatio	.271	.132	.271	.329	.113	.403	0.000	.101	.097	.494	.202	.108	.204	.560	.290	.364	.452	.690	.464	.844	1	.574	
	n																							
	Sig. (2-tailed)		.248	.580	.248	.157	.636	.078	1.000	.672	.683	.027	.394	.652	.388	.010	.214	.115	.045	.001	.039	.000		.000
Total	Pearson Correlatio	.583	.477	.516	.591	.616	.715	.607	.699	.692	.721	.610	.494	.637	.679	.784	.							

Laporan 5 : Reliabilitas

- Supervisi Akademik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	17

- Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	21

- Kompetensi Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,981	44

Lampiran 6 : Uji Persyaratan

- Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,59472384
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,045
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		0,431
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,992

- Hasil Uji Linearitas

Supervisi Akademik

ANOVA Table

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1454,402	13	111,877	0,785	0,669
234,758	1	234,758	1,647	0,210
1219,644	12	101,637	0,713	0,726
3990,074	28	142,503		
5444,476	41			

Motivasi Kerja

ANOVA Table

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
3672,485	18	204,027	2,648	0,015
3061,929	1	3061,929	39,743	0,000
610,555	17	35,915	0,466	0,945
1771,992	23	77,043		
5444,476	41			

- Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	43,053	37,947		1,135	,263		
supervisi akademik	-,184	,341	-,058	-,540	,592	,959	1,043
motivasi kerja	1,736	,253	,738	6,849	,000	,959	1,043

a. Dependent Variable: kompetensi guru

- Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,453	21,713		1,449	,155
supervisi akademik	-,286	,195	-,233	-1,466	,151
motivasi kerja	-,043	,145	-,047	-,298	,767

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 7 : Uji Hipotesis

- Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,053	37,947		1,135	,263
	Supervisi akademik	-0,184	,341	-,058	-,540	,592
	Motivasi kerja	1,736	,253	,738	6,849	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi guru

- Hasil Uji t

• Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,053	37,947		1,135	,263
	Supervisi akademik	-0,184	,341	-,058	-,540	,592
	Motivasi kerja	1,736	,253	,738	6,849	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi guru

- Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3079,603	2	1539,802	25,393	,000 ^b
	Residual	2364,873	39	60,638		
	Total	5444,476	41			

a. Dependent Variable: kompetensi guru

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, supervisi akademik

- Hasil Uji Koefisien Determinan (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,566	,543	7,787

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, supervisi akademik



Lampiran 8 : Dokumentasi



BIOGRAFI PENULIS



Faolin Okta Rosiyana, lahir pada tanggal 28 Oktober 2003 di Desa Koto Tuo Pulau Tengah, Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, Ayah penulis bernama Mulyadi dan Ibu penulis bernama Rosmalidar. Penulis merupakan kebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Penulis mengawali pendidikan di SD N 74/III Dusun Baru Pulau Tengah selesai pada tahun 2015. Setelah itu melanjutkan pendidikan di MTSN 7 kerinci dari tahun 2015 dan menyelesaikannya pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Kerinci dan lulus pada tahun 2021. Di tahun yang sama, melanjutkan ke jenjang pendidikan dan menjadi mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci sampai sekarang.

