PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 SOSOPAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

Atri Liani[1], Noor Hudallah[2], Arief Yulianto[3], Suwito Eko Pramono[4]
Sungkowo Edy Mulyono[5]
Manajemen Pendidikan , Sekolah Pascasarjana
Universitas Negeri Semarang
atrilianinst24@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of academic supervision and work discipline on teacher performance through organizational commitment as a mediating variable at SMP Negeri 2 Sosopan. This research employed a quantitative approach with an explanatory design. The population consisted of 54 teachers, and all were selected as respondents using the total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.1. The results indicate that academic supervision and work discipline have a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment also has a positive and significant effect on teacher performance. However, academic supervision and work discipline do not significantly affect teacher performance directly. Furthermore, organizational commitment significantly mediates the relationship between academic supervision and work discipline and teacher performance. These findings imply that strengthening teachers' organizational commitment is essential to optimize the impact of academic supervision and work discipline on improving teacher performance.

Keywords: *Academic Supervision, Work Discipline, Organizational Commitment, Teacher Performance, SEM-PLS*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di SMP Negeri 2 Sosopan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 54 guru dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, supervisi akademik dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memediasi secara signifikan pengaruh supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru lebih efektif dilakukan melalui penguatan komitmen

organisasi yang didukung oleh pelaksanaan supervisi akademik dan disiplin kerja yang optimal.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru, SEM-PLS

A. Pendahuluan

Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pembelajaran adalah pemilihan media pembelajaran yang sesuai. Media pembelajaran berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan informasi sehingga dapat membantu peserta didik memahami materi secara lebih efektif. Penggunaan media yang tepat mampu meningkatkan motivasi, perhatian, dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran (Wati et al., 2022). Sebaliknya, penggunaan media yang kurang variatif dapat menyebabkan pembelajaran menjadi monoton sehingga berdampak pada rendahnya minat dan hasil belajar peserta didik (Sari et al., 2023).

Perkembangan teknologi digital mendorong pemanfaatan media pembelajaran yang lebih inovatif, salah satunya melalui aplikasi *Canva*. Aplikasi ini menyediakan berbagai fitur yang memungkinkan pendidik menyajikan materi secara menarik melalui kombinasi teks, gambar, animasi, audio, dan video sehingga menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif (Pratama & Lestari, 2023). Pemanfaatan *Canva* juga memberikan fleksibilitas bagi guru dalam merancang media pembelajaran yang kreatif dan mudah diakses oleh peserta didik (Rahmawati et al., 2024).

Pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI), media pembelajaran memiliki peran penting dalam membantu peserta didik memahami konsep-konsep keagamaan yang bersifat abstrak. Penyajian materi yang menarik melalui media digital dapat meningkatkan pemahaman, minat, dan hasil belajar peserta didik (Hidayat & Kurniawan, 2022). Oleh karena itu, penggunaan media berbasis *Canva* menjadi salah satu alternatif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran PAI di sekolah dasar.

Berdasarkan observasi awal di UPT SPF SDN Pongtiku I Makassar, proses pembelajaran PAI masih

didominasi metode ceramah dengan penggunaan media yang terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian peserta didik kurang aktif dan kurang memahami materi yang disampaikan, sehingga diperlukan inovasi media pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wati et al. (2022) yang menyatakan bahwa penggunaan media digital mampu meningkatkan motivasi dan hasil belajar peserta didik.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa media pembelajaran berbasis *Canva* berpengaruh positif terhadap hasil belajar. Pratama dan Lestari (2023) serta Rahmawati et al. (2024) melaporkan bahwa *Canva* mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan pemahaman peserta didik. Meskipun demikian, penelitian mengenai efektivitas media *Canva* pada pembelajaran PAI di sekolah dasar masih terbatas, khususnya di UPT SPF SDN Pongtiku I Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh media pembelajaran berbasis *Canva* terhadap hasil belajar Pendidikan Agama Islam peserta didik kelas V. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan media pembelajaran digital yang inovatif dan efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran PAI.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dan desain kausalitas untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sosopan, Kabupaten Padang Lawas. Populasi penelitian berjumlah 54 guru, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga jumlah sampel sebanyak 54 responden.

Variabel penelitian terdiri atas supervisi akademik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen, komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Supervisi akademik diukur melalui indikator perencanaan supervisi,

pelaksanaan supervisi, teknik supervisi, umpan balik, tindak lanjut, dan dampak supervisi. Disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab, dan konsistensi kerja. Komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sedangkan kinerja guru diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian hasil belajar, dan tindak lanjut pembelajaran.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi nyata terkait pelaksanaan supervisi akademik, disiplin kerja, dan aktivitas guru di sekolah, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung, seperti profil sekolah, jumlah guru, dan dokumen lain yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.1. Analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas konvergen menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan menggunakan *cross loading* dan kriteria Fornell-Larcker, serta uji reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*) melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), koefisien jalur (*path coefficient*), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Selain itu, pengaruh mediasi komitmen organisasi dianalisis menggunakan nilai *specific indirect effect* untuk mengetahui pengaruh tidak langsung supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1 Hasil *outer loading* uji *convergent validity* tahap 2

Indikator	Supervisi Akademik	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Guru	Keterangan
SA1	0.957				Valid
SA2	0.944				Valid
SA3	0.955				Valid
SA4	0.747				Valid
SA5	0.933				Valid
SA6	0.940				Valid
SA7	0.859				Valid
SA8	0.828				Valid
DK1		0.946			Valid
DK2		0.858			Valid
DK3		0.870			Valid
DK4		0.911			Valid
DK5		0.887			Valid
DK6		0.826			Valid
KO1			0.906		Valid
KO2			0.892		Valid
KO3			0.839		Valid
KO4			0.839		Valid
KO5			0.712		Valid
KO6			0.800		Valid
KO7			0.873		Valid
KG1				0.861	Valid
KG2				0.939	Valid
KG3				0.815	Valid
KG4				0.877	Valid
KG5				0.700	Valid
KG8				0.798	Valid

Hasil pengujian ulang menunjukkan seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai loading factor pada variabel Supervisi Akademik berkisar antara 0,747–0,957, Disiplin Kerja 0,826–0,946, Komitmen Organisasi 0,712–0,906, dan Kinerja Guru 0,700–0,939. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sehingga layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Average Variance Extracted (*AVE*)

Selain memakai nilai *outer loading*, pengujian *validitas konvergen* pada penelitian ini dibuat dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pengukuran AVE bertujuan buat mengetahui kemampuan suatu konstruk mendeskripsikan varians indikator-indikator yang membangun. Semakin besar nilai AVE yang didapat, semakin baik kemampuan konstruk menyajikan indikator yang digunakan.

Suatu konstruk dikatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen jika mempunyai nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai itu menyatakan lebih dari 50 persen variasi indikator bisa diuraikan konstruk yang diukur, Maka indikator-indikator yang dipakai dinilai bisa memaparkan variabel penelitian secara memadai.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	*Average variance extracted*	Keterangan
Supervisi Akademik	0.807	Valid
Disiplin Kerja	0.781	Valid
Komitmen Organisasi	0.705	Valid
Kinerja Guru	0.698	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, yaitu Supervisi Akademik sebesar 0,807, Disiplin Kerja 0,781, Komitmen Organisasi 0,705, dan Kinerja Guru

0,698. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga seluruh variabel dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Cross Loading

Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Supervisi Akademik	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Guru	Keterangan
SA1	**0.957**	0.105	0.557	0.551	Valid
SA2	**0.944**	0.014	0.497	0.478	Valid
SA3	**0.955**	0.014	0.530	0.492	Valid
SA4	**0.747**	-0.015	0.373	0.358	Valid
SA5	**0.933**	0.055	0.519	0.512	Valid
SA6	**0.940**	0.114	0.507	0.512	Valid
SA7	**0.860**	0.123	0.501	0.449	Valid
SA8	**0.828**	0.072	0.443	0.412	Valid
DK1	0.029	**0.946**	0.413	0.388	Valid
DK2	0.112	**0.858**	0.507	0.466	Valid
DK3	-0.046	**0.870**	0.450	0.468	Valid
DK4	0.088	**0.911**	0.416	0.388	Valid
DK5	0.156	**0.887**	0.521	0.457	Valid
DK6	0.018	**0.826**	0.403	0.437	Valid
KO1	0.412	0.437	**0.906**	0.840	Valid
KO2	0.474	0.537	**0.892**	0.847	Valid
KO3	0.474	0.401	**0.839**	0.831	Valid
KO4	0.497	0.507	**0.839**	0.717	Valid
KO5	0.362	0.346	**0.712**	0.596	Unvalid
KO6	0.502	0.418	**0.800**	0.779	Valid
KO7	0.502	0.369	**0.873**	0.746	Valid
KG1	0.478	0.454	0.834	**0.861**	Valid
KG2	0.464	0.463	0.860	**0.939**	Valid
KG3	0.413	0.441	0.727	**0.815**	Valid
KG4	0.413	0.411	0.814	**0.877**	Valid
KG6	0.417	0.402	0.651	**0.700**	Unvalid
KG8	0.467	0.300	0.686	**0.798**	Valid

Berdasarkan hasil uji *cross loading* pada Tabel 3, sebagian besar indikator telah memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang diwakilinya sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan. Namun, indikator KO5 pada variabel Komitmen Organisasi dan KG4 pada variabel Kinerja Guru tidak dipertahankan karena belum memenuhi kriteria validitas pada tahap sebelumnya. Oleh karena itu, kedua indikator tersebut dieliminasi dan dilakukan pengujian ulang untuk memperoleh model pengukuran yang lebih baik.

Tabel 4 Hasil Pengujian *Cross Loading* Tahap 2

Indikator	Supervisi Akademik	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Guru	Keterangan
SA1	**0.957**	0.105	0.557	0.551	Valid
SA2	**0.944**	0.014	0.497	0.478	Valid
SA3	**0.955**	0.014	0.530	0.492	Valid
SA4	**0.747**	-0.015	0.373	0.358	Valid
SA5	**0.933**	0.055	0.519	0.512	Valid
SA6	**0.940**	0.114	0.507	0.512	Valid
SA7	**0.860**	0.123	0.501	0.449	Valid
SA8	**0.828**	0.072	0.443	0.412	Valid
DK1	0.029	**0.946**	0.413	0.388	Valid
DK2	0.112	**0.858**	0.507	0.466	Valid
DK3	-0.046	**0.870**	0.450	0.468	Valid
DK4	0.088	**0.911**	0.416	0.388	Valid
DK5	0.156	**0.887**	0.521	0.457	Valid
DK6	0.018	**0.826**	0.403	0.437	Valid
KO1	0.412	0.437	**0.906**	0.840	Valid
KO2	0.474	0.537	**0.892**	0.847	Valid
KO3	0.474	0.401	**0.839**	0.831	Valid
KO4	0.497	0.507	**0.839**	0.717	Valid
KO6	0.502	0.418	**0.800**	0.779	Valid
KO7	0.502	0.369	**0.873**	0.746	Valid
KG1	0.478	0.454	0.834	**0.861**	Valid
KG2	0.464	0.463	0.860	**0.939**	Valid
KG3	0.413	0.441	0.727	**0.815**	Valid
KG4	0.413	0.411	0.814	**0.877**	Valid
KG8	0.467	0.300	0.686	**0.798**	Valid

Hasil tersebut menunjukkan seluruh indikator mampu membedakan setiap konstruk dengan baik sehingga model pengukuran telah memenuhi validitas diskriminan dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Latent variable correlation

Tabel 5 *Latent variable correlation*, AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	Supervisi Akademik	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Guru	√AVE	Keterangan
Supervisi Akademik	1	0.070	0.550	0.528	0.898	Valid
Disiplin Kerja	0.070	1	0.517	0.495	0.884	Valid
Komitmen Organisasi	0.550	0.517	1	0.918	0.839	Valid
Kinerja Guru	0.528	0.495	0.918	1	0.835	Unvalid

Berdasarkan uji Fornell-Larcker Criterion, variabel Supervisi Akademik (√AVE = 0,898) dan Disiplin Kerja (√AVE = 0,884) telah memenuhi validitas diskriminan karena nilai √AVE lebih tinggi dibandingkan

korelasi dengan konstruk lainnya. Sebaliknya, Komitmen Organisasi (√AVE = 0,839) dan Kinerja Guru (√AVE = 0,835) belum memenuhi kriteria karena nilai korelasinya sebesar 0,918 lebih tinggi daripada nilai √AVE masing-masing. Hal ini menunjukkan kedua konstruk masih memiliki hubungan yang sangat kuat sehingga belum dapat dibedakan secara optimal berdasarkan kriteria Fornell-Larcker.

Uji Reliabilitas Konstruk

Cronbach Alpha

Tabel 6 Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	*Cronbach's alpha*	Keterangan
Supervisi Akademik	0.965	Reliabel
Disiplin Kerja	0.944	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.929	Reliabel
Kinerja Guru	0.911	Reliabel

Hasil uji *Cronbach's Alpha* tiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.14. Nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi dari 0,70 mengindikasikan indikator-indikator di tiap variabel mempunyai konsistensi internal yang baik sehingga layak dipakai pada penelitian.

Tabel 7 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*	Keterangan
Supervisi Akademik	0.971	Reliabel
Disiplin Kerja	0.955	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.943	Reliabel
Kinerja Guru	0.932	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability*, konstruk yang memiliki nilai di atas 0,70 dapat dinyatakan memenuhi persyaratan reliabilitas. Oleh sebab itu, seluruh variabel yang memenuhi kriteria tadi layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

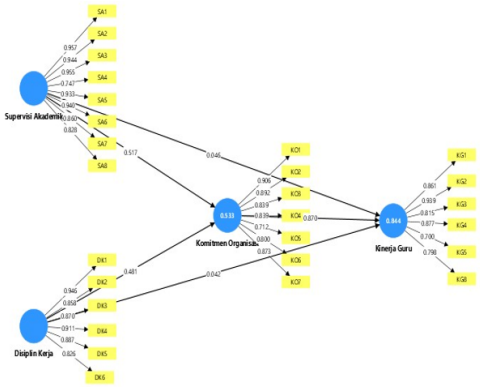
Evaluasi Model Struktural (*Inner Model)*

Nilai *R-Square* (R²)

Tabel 8 Hasil Uji *R-Square* (R^2)S

Var. Dependen	R-square	R-square adjusted
Komitmen Organisasi	0.533	0.515
Kinerja Guru	0.844	0.835

Nilai R-Square (R²) menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai R² sebesar 0,533, yang berarti 53,3% variasinya dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 46,7% dipengaruhi faktor lain, sehingga termasuk kategori sedang. Sementara itu, Kinerja Guru memiliki nilai R² sebesar 0,844, yang menunjukkan 84,4% variasinya dapat dijelaskan oleh model dan 15,6% dipengaruhi faktor di luar penelitian, sehingga termasuk kategori kuat. Dengan demikian, model struktural memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, terutama pada variabel Kinerja Guru.



Gambar 1 *Output Model PLS SEM Algorithm*

Effect Size (F^2)

Tabel 9 Hasil *Uji effect Size* (F^2)

Variabel	Supervisi Akademik	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Guru
Supervisi Akademik			0.569	0.009
Disiplin Kerja			0.492	0.008
Komitmen Organisasi				2.268
Kinerja Guru				

Berdasarkan hasil uji effect size (F²), Supervisi Akademik memberikan pengaruh besar terhadap Komitmen Organisasi (F² = 0,569), sedangkan Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh besar terhadap Komitmen Organisasi (F² = 0,492). Sebaliknya, pengaruh langsung Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru (F² = 0,009) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (F² = 0,008) tergolong sangat kecil. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru dengan nilai F² sebesar 2,268. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasi dibandingkan pengaruh langsung supervisi akademik maupun disiplin kerja.

Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan teknik bootstrapping pada model PLS-SEM untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai t-statistic dan p-value, dengan kriteria hubungan dinyatakan signifikan apabila p-value < 0,05. Pengujian ini mencakup analisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antarvariabel penelitian.

Hasil *bootstrwpping* efek langsung (*direct effect*)

Tabel 9 Hasil *Path Coeffcient Bootstrwpping direct effect*

Koefisien Jalur	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
(H1) Supervisi Akademik→ Komitmen Organisasi	0.517	6.789	0.000	Terbukti
(H2) Supervisi Akademik→ Kinerja Guru	0.046	0.874	0.382	Tidak Terbukti
(H3) Disiplin Kerja→Komitmen Organisasi	0.481	6.457	0.000	Terbukti
(H4) Disiplin Kerja→Kinerja Guru	0.042	0.673	0.501	Tidak Terbukti
(H5) Komitmen Organisasi →Kinerja Guru	0.870	15.320	0.000	Terbukti

Hasil uji bootstrapping menunjukkan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (β = 0,517; t = 6,789; p = 0,000), sehingga Hipotesis 1 diterima. Sebaliknya, Supervisi Akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (β = 0,046; t = 0,874; p = 0,382), sehingga Hipotesis 2 ditolak.

Disiplin Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (β = 0,042; t = 0,673; p = 0,501), sehingga Hipotesis 4 ditolak. Sementara itu, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (β = 0,870; t = 15,320; p = 0,000), sehingga Hipotesis 5 diterima. Selanjutnya, hasil bootstrapping indirect effect digunakan untuk menganalisis pengaruh tidak langsung atau peran mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Tabel 10 *Path Coeffcient Bootstrwppng Indirect effect*

Koefisien Jalur	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
(H6) Supervisi Akademik→ Komitmen Organisasi→ Kinerja Guru	0.450	6.521	0.000	Terbukti
(H7) Disiplin Kerja→ Komitmen Organisasi→ Kinerja Guru	0.418	5.790	0.000	Terbukti

Hasil uji indirect effect menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi secara signifikan pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru (β = 0,450; t = 6,521; p = 0,000), sehingga hipotesis mediasi diterima. Selain itu, Komitmen Organisasi juga memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (β = 0,418; t = 5,790; p = 0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan supervisi akademik dan disiplin kerja dapat memperkuat komitmen organisasi yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, Komitmen Organisasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (β = 0,517; t = 6,789; p = 0,000), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi akademik yang terarah, berkelanjutan, dan bersifat membina mampu meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, serta tanggung jawab guru terhadap sekolah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purbasari (2015), Hardono, Haryono, dan Yusuf (2017), serta Murniasih, Djuniadi, dan Rahardjo (2017) yang menyatakan bahwa supervisi akademik efektif dalam meningkatkan komitmen dan profesionalisme guru.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Supervisi Akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (β = 0,046; t = 0,874; p = 0,382), sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik belum mampu meningkatkan kinerja guru secara langsung karena kinerja juga dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Temuan ini masih sejalan dengan penelitian Muttaqin dkk. (2023), Nazim dkk. (2023), Jaya, Samsudi, dan Prihatin (2015), serta Suroso, Rusdarti, dan Utomo (2015) yang menegaskan bahwa efektivitas supervisi sering kali bekerja melalui variabel perantara.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (β = 0,481; t = 6,457; p = 0,000), sehingga hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi disiplin kerja guru, semakin kuat komitmen mereka terhadap organisasi. Guru yang taat aturan dan bertanggung jawab cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah. Hasil ini mendukung penelitian Amelia dkk. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu memperkuat komitmen organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (β = 0,042; t = 0,673; p = 0,501), sehingga hipotesis keempat ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa didukung faktor lain, seperti kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi. Temuan ini memperkuat penelitian Bonita, Armanu, dan Kurniawati (2021), Armani dan Margunani (2017), Prasetyo, Fakhruddin, dan Cahyaningdyah (2022), serta Irawan, Wahyudin, dan Yanto (2018) yang menunjukkan pentingnya variabel perantara dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga hipotesis kelima diterima. Guru yang memiliki loyalitas, rasa tanggung jawab, dan keterikatan tinggi terhadap sekolah cenderung menunjukkan

kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hartini, Rahmawati, dan Asmin (2021), Lestari (2021), Hardono, Haryono, dan Yusuf (2017), serta Irawan, Wahyudin, dan Yanto (2018) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memediasi secara signifikan pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru. Artinya, supervisi akademik tidak meningkatkan kinerja guru secara langsung, tetapi terlebih dahulu memperkuat komitmen organisasi yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh Nazim dkk. (2023), Muttaqin dkk. (2023), serta Astuti, Yulianto, dan Widiyanto (2022) yang menunjukkan pentingnya variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi juga terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Disiplin kerja yang baik meningkatkan komitmen organisasi, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bonita, Armanu, dan Kurniawati (2021) serta Prasetyo, Fakhruddin, dan Cahyaningdyah (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai penghubung antara disiplin kerja dan kinerja guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, supervisi akademik maupun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi akademik dan kedisiplinan

kerja, tetapi juga memerlukan komitmen organisasi sebagai faktor pendukung yang memperkuat hubungan tersebut.

Selain itu, komitmen organisasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kualitas supervisi akademik dan disiplin kerja akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru apabila mampu memperkuat loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan guru terhadap organisasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Ahiri, J., et al. (2019). *The effect of work discipline on teachers' performance*. *International Journal of Education, Learning and Development, 7*(7).

Amelia, L., Khazamah, H., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies, 11*(4), 801–807. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230

Amelia, R. (2020). Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Pendidikan*.

Ardliana, B., Rusdarti, R., & Suminar, T. (2021). Effect of principal leadership, school culture and pedagogic competence through work motivation on teachers performance. *Educational Management, 10*(2), 273–283.

Armani, A. R., & Margunani. (2017). Pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal, 6*(1), 70–82.

Assidiq, L., & Sumarti, S. S. (2025). The dynamics of teacher performance assessment on teacher discipline: A case study at SDN Plompong 02, Brebes Regency. *Educational Management, 14*(3). https://doi.org/10.15294/edumanan.v14i3.36790

Astuti, D., Yulianto, A., & Widiyanto. (2022). The effect of pedagogical competence, academic supervision, and organizational culture on teacher performance. *Educational Management, 11*(3), 296–306.

Bashir, B., & Gani, A. (2020). Correlates of organisational commitment among university teachers in India: An empirical investigation. *Global Business Review, 21*(2), 1–18.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.

Bonita, D. A., Armanu, & Kurniawati, D. T. (2021). The influence of competence and work discipline on teacher performance with commitment

as a mediating variable during the pandemic. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), 60*(4), 317–330.

Fitriyani, E. A., & Murwatiningsih. (2016). Kinerja guru administrasi perkantoran SMK se-Kabupaten Kudus. *Economic Education Analysis Journal, 5*(2).

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education, 33*(3), 329–352.

Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness. *School Effectiveness and School Improvement, 9*(2), 157–191.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal, 86*(2), 217–247.

Hamzah, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.

Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management, 6*(1), 26–33.

Harso, M. (2012). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah di SMK Kabupaten Pemalang. *Educational Management, 1*(1).

Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen, 12*(1), 52–65. https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal, 38*(3), 499–534.

Irawan, A., Wahyudin, A., & Yanto, H. (2018). The effects of organizational culture, work motivation, and organizational commitment on teacher performance. *Educational Management, 7*(1), 65–70.

Jaya, S., Samsudi, S., & Prihatin, T. (2015). Supervisi akademik kolaborasi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru produktif sekolah menengah kejuruan. *Educational Management, 4*(2), 158–167.

Lestari, D. (2021). Hubungan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*.

Madriaga, R. D. (2014). Instructional supervision factors affecting organizational commitment of Thai teachers: A case study of Amphur Mueang, Prachinburi Province, Thailand. *Journal of Education and Vocational Research, 5*(4), 148–160.

Marks, H. M., & Printy, S. M. (2003). Principal leadership and school performance: An integration of transformational and instructional leadership. *Educational Administration Quarterly, 39*(3), 370–397.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Murniasih, E., Djuniadi, D., & Rahardjo, T. J. (2017). Pengaruh supervisi akademik, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Jepara. *Educational Management, 6*(2), 148–155.

Muttaqin, M., Fakhruddin, F., Kardoyo, K., & Sulaiman, S. (2023). The influence of academic supervision on teacher performance through teacher commitment as a mediating variable. *Educational Management, 12*(2), 160–170.

Muthiah, V., Adams, D., & Abdullah, Z. (2021). Teachers' organizational commitment in international schools: Does distributed leadership make a difference? *Malaysian Online Journal of Educational Management, 9*(2), 1–17.

Nazim, M., Agung, A. A. G., Yudana, I. M., & Dantes, K. R. (2023). The influence of instructional leadership and organizational commitment to elementary schools teacher performance in Central Lombok. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 10*(5), 305–318. https://doi.org/10.21744/irjmis.v10n5.2364

Nugroho, A. (2021). Hubungan disiplin kerja dengan komitmen organisasi pada guru sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.

Prasetyo, A. (2020). Hubungan supervisi akademik dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan*.

Prasetyo, T., Fakhruddin, F., & Cahyaningdyah, D. (2022). The mediation effect of work discipline in the relationship between school culture and academic supervision and teacher performance in public senior high schools in Magelang City. *Educational Management, 11*(3), 285–295.

Purbasari, M. (2015). Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru di sekolah dasar. *Journal of Elementary Education, 4*(1), 46–52.

Puspitaningrum, E. D., Yusuf, A., & Yanto, H. (2021). Effect of principal leadership and teacher commitment on teacher performance through organizational culture. *Educational Management, 10*(2), 345–359.

Putra, A. (2022). Pengaruh supervisi akademik terhadap komitmen organisasi guru. *Jurnal Pendidikan*.

Rachmawatie, A. D., Soesanto, S., Hudallah, N., Pramono, S. E., & Yulianto, A. (2025). The influence of academic supervision, communication,

and participatory decision making on teacher performance with school climate as moderator variable. *Educational Management, 14*(1).

Rahmawati, D. (2018). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.

Rahmayanti, R., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Impact of professional competence, motivation and work discipline on teacher performance. *Economic Education Analysis Journal, 10*(2), 229–239.

Salingkat, S. (2017). Evaluation of certified teachers' performance at SMPN 6 Luwuk Banggai Regency, Indonesia. *International Journal of Education and Literacy Studies, 5*(4), 24–31.

Sari, N. (2019). Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly, 38*(4), 555–577. https://doi.org/10.1177/001316102237672

Suroso, S., Rusdarti, R., & Utomo, C. B. (2015). Pengaruh supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Educational Management, 4*(2), 144–151.

Taihuttu, C., Ratumanan, T. G., & Lokollo, L. J. (2023). The relationship between work motivation and work discipline with teacher performance in state junior high schools in Baguala District, Ambon City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others, 6*(2), 415–426. https://doi.org/10.5281/zenodo.8111533

Tetuko, B. (2012). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Grobogan. *Educational Management, 1*(2).

Wahyu, S., Rizal, F., & Syah, N. (2021). Teacher performance analysis in the learning process. *Journal of Education Research and Evaluation, 5*(1), 95–101.

Widodo, A., & Sutopo, A. (2018). Komitmen organisasi sebagai mediator pada hubungan kepemimpinan dan kinerja guru. *Jurnal Kependidikan*.

Yuliana, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*.