



Accepted: February 2023	Revised: August 2023	Published: August 2023
-----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru PAI Dimediasi Workplace Spirituality di SMA Negeri Se- Kabupaten Kediri

Khoirotul Izzah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

e-mail: khoirotulizzah24@gmail.com;

Munirul Abidin

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

e-mail: munirula0472@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to find out 1) How effective is the implementation of academic supervision, 2) How effective is pedagogic competence, 3) personality competence, 4) social competence on 5) PAI teacher performance in mediation 6) workplace spirituality. The influence of academic supervision, pedagogic competence, personality competence, competence 4) social competence on 5) PAI teacher performance in mediation 6) workplace spirituality in high schools in Kediri district. This study used quantitative methods with a population of 40 and a research sample of 50 respondents. Data collection techniques use questionnaires. The results showed that there was 1) The effectiveness of academic supervision on the performance of PAI teachers in Kediri district is classified as less strong than the overall data showing that workplace spirituality cannot moderate the relationship between academic supervision and teacher performance, but from the overall data workplace spirituality can moderate the relationship between competencies Social and teacher performance.

Keywords: *academic supervision; teacher performance; workplace spirituality.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Seberapa efektif pelaksanaan supervisi akademik, 2) Seberapa efektif kompetensi pedagogik, 3) kompetensi kepribadian, 4) kompetensi sosial pada 5) Kinerja guru PAI dalam mediasi 6) spiritualitas kerja Pengaruh supervisi akademik, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi 4) kompetensi sosial terhadap kinerja guru PAI dalam mediasi 6) spiritualitas tempat kerja di SMA di Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah penduduk 40 jiwa dan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 1) Efektivitas supervisi akademik terhadap kinerja guru PAI di Kabupaten Kediri tergolong kurang kuat dibandingkan data keseluruhan yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak dapat memoderasi hubungan.

Kata Kunci: supervise akademik; kinerja guru; spiritualitas tempat kerja.

Pendahuluan

Dalam undang-undang republik indonesia no 20 tahun 2003 di jelaskan bahwasanya seorang pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas sebagai perencana dan pelaksana proses pembelajaran dan melakukan bimbingan, pelatihan dan pengabdian masyarakat terutama pada perguruan tinggi.

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan guru yang bisa menentukan kualitas hasil Pendidikan, karena guru merupakan pihak yang banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di Lembaga Pendidikan sekolah instruksi manual, dimana istilah instruksi terdiri dari dua kata yaitu "super" dan "vision". Dalam Webster's New World Dictionary (Nana Sudyana, 2011:1) Istilah super berarti "lebih tinggi pangkat atau statusnya dari, lebih tinggi dari (kepala) atau lebih baik dari makanan". Kata visi berarti "kemampuan untuk melihat sesuatu yang tidak benar-benar terlihat, seperti ketajaman mental atau harapan yang kuat." Glickman di Departemen Pendidikan (2008:9) mendefinisikan kepemimpinan akademik sebagai seperangkat kegiatan yang membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengarahkan pembelajaran untuk mencapai tujuan. mempelajari Bimbingan akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, dapat dimaknai bahwa inti dari kepemimpinan akademik bukanlah menilai kinerja guru dalam membimbing proses pembelajaran. tetapi membantu guru mengembangkan keterampilan profesional mereka.

Cawood&Gibbon (1990) berpendapat pengawasan akademik dalam hal kepemimpinan bertujuan untuk pembaharuan tujuan, pertumbuhan profesional dan peningkatan pendidikan juga; Gorton (1983) mendefinisikan pengawasan akademik sebagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu, kelompok yang tujuan utamanya adalah peningkatan orang, kelompok atau program. Saya akan mengakhiri ulasan pengantar ini dengan Beach&Reinhartz (2000) sambil menekankan bahwa supervisor harus menjadi mentor dan teman dalam hubungan untuk mendukung guru dan memberikan dukungan dalam suasana santai untuk menyediakan lingkungan belajar di kelas.

Prinsip supervisi ada 4 prinsip yang 1. prinsip ilmiah kegiatan berdasarkan data yang empiris dalam proses belajar mengajar. 2. Prinsip demokratis seorang pemimpin tidak membedakan antara atasan dan bawahan 3. Prinsip kerjasama usaha yang dilakukan secara Bersama-sama 4. Prinsip konstruktif dan kreatif masing-masing pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga guru dapat mengembangkan keahliannya .

Dari hasil penelitian hadiyati dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja guru. Sebagai implikasinya, jika kita ingin meningkatkan kinerja guru maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan supervisi akademik. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan pelaksanaan tentang kegiatan supervisi akademik yaitu yang berkaitan dengan persiapan mengajar, seperti silabus, Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), persiapan metode, strategi dan juga media pembelajarannya, selanjutnya kegiatan evaluasi juga perlu dipersiapkan yang kesemuanya itu dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian Orenaiya Solomon Adewale dengan judul “Instructional Improvement of Secondary School Teachers through Effective Academic Supervision by the Vice-Principals” disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kinerja pembelajaran guru melalui supervise akademik oleh wakil kepala sekolah

Hasil dari penelitian Frans Tengko1, Mesta Limbong, dan Lisa Gracia Kailola Yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif supervisi akademik pengawas sekolah dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dan mengembangkan teori (orientasi prediksi) pengaruh supervise akademik, kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial terhadap kinerja guru PAI melalui workplace spirituality di SMA se kabupaten kediri. Melihat permasalahan dan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Explanatif dengan pendekatan survey angket. Penelitian Explanatif adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variable yang menjelaskan suatu fenomena tertentu (Rino Tri Hermawan, 2016).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tinjauan pustaka

1. Supervise akademik

Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah. (Pujiyanto et al., 2022) Pengertian supervisi akademik menurut para ahli yaitu menurut Sagala (2012) menyatakan: “Supervisi akademik adalah bantuan dan layanan yang diberikan kepada guru agar ingin terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajaran, membina kreativitas guru dan meningkatkan bersama dengan memilih dan merevisi tujuan pendidikan, bahan ajar, model dan metode pengajaran, serta evaluasi pengajaran bagi meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam pengembangan proses belajar mengajar dengan baik agar diperoleh hasil yang lebih baik”. Senada dengan itu Richard, (dalam Purwanto, 2009), “supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan peningkatan proses pembelajaran dengan tahapan yang teratur dari tahap perencanaan, observasi, dan analisis intelektual yang intensif terhadap kinerja pembelajaran yang sebenarnya dengan tujuan: melakukan modifikasi rasional. Hal yang sama menurut Suharsimi Arikunto (2004) menyatakan bahwa “supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pada pengamatan masalah akademik, yang secara langsung berada dalam lingkup kegiatan

pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa selama dalam proses pembelajaran”. Menurut Kemendikbud (2018:2), “supervisi akademik merupakan rangkaian kegiatan yang membantu pendidik mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran”. Supervisi akademik bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada guru agar guru dapat mengembangkan kemampuannya dan dapat mengembangkan keterampilan profesional sendiri. (Tengko, Limbong, et al., 2021)

2. kompetensi Pedagogik

Pedagogik secara etimologis berasal dari kata Yunani "paedos" yang berarti anak laki-laki dan "agogos" yang berarti mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah berarti pembantu anak laki-laki pada jaman Yunani kuno, yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya ke sekolah. Kemudian secara kiasan pedagogik ialah seorang ahli yang membimbing anak ke arah tujuan hidup tertentu, atau istilah sekarang disebut pendidik (Prayitno, 2021). Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya. Sedangkan menurut, pengertian Yunani, pedagogik adalah ilmu menuntun anak yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik, pendidik dan sebagainya. (Aminah et al., 2022)

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Selanjutnya, dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang: mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (Prayitno, 2021)

3. Kompetensi Sosial

Guru harus berusaha untuk mengembangkan komunikasi dengan orang tua siswa untuk menciptakan komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Komunikasi dua arah memungkinkan siswa untuk lebih terpantau dan mereka juga dapat mengembangkan karakter mereka lebih efektif. Menurut Bukhari Alma dalam Agus Wibowo dan Hamri, kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan dan di luar lingkungan sekolah, sedangkan menurut Spencer and Spencer dalam Uhar Suharsaputra, kompetensi sosial adalah sifat sikap dan perilaku. atau keinginan dan kemampuan untuk menjalin simpul kerjasama dengan orang lain yang relatif stabil dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk oleh sinergi karakter, konsep diri, motivasi internal dan kecerdasan sosial.

4. Kompetensi Sosial

Guru harus berusaha untuk mengembangkan komunikasi dengan orang tua siswa untuk menciptakan komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Komunikasi dua arah memungkinkan siswa untuk lebih terpantau dan mereka juga dapat mengembangkan karakter mereka lebih efektif. Menurut Bukhari Alma, dalam Agus Wibowo dan Hamrin kompetensi sosial adalah kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif di dalam dan di luar lingkungan sekolah. Sedangkan menurut Spencer and Spencer dalam Uhar Suharsaputra keterampilan interpersonal adalah jenis sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan untuk membentuk simpul kerjasama dengan orang lain, yang relatif stabil ketika menghadapi masalah di tempat

kerja, yang dibentuk oleh sinergi antara karakter, diri, konsep, motivasi, internal dan keterampilan sosial. (Prayitno, 2021)

5. Kinerja guru

Definisi Kinerja Performance adalah asal kata kinerja yang jika diterjemahkan akan memiliki 3 arti yakni: pencapaian (prestasi), pertunjukan, dan pengerjaan tugas. Kinerja bukan sesuatu yang melekat pada diri seseorang seperti kecerdasan atau bakat, namun aplikasi dari kecerdasan dan bakat itu. Supardi (2016: 46) menyatakan bahwa “Kinerja adalah, hasil kerja, kemampuan, dan prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Hal ini sejalan dengan pendapat Priansa, (2014: 78) bahwa “Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”, maka diperoleh pengertian jika kinerja merupakan output dari melaksanakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Jika suatu jabatan memiliki kinerja, maka kinerja adalah suatu hasil kerja yang melekat pada jabatan tersebut pada periode tertentu. Adapun standar kinerja guru telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika guru mampu melaksanakan tugas yang menjadi standar itu maka dapat dikatakan kinerja guru tersebut baik, dan sebaliknya.

6. Workplace spirituality

Diskusi tentang spiritualitas tempat kerja atau spiritualitas tempat kerja merupakan bagian dari budaya organisasi dalam teori perilaku organisasi. Pada tingkat organisasi Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengalaman spiritual karyawan dalam pekerjaan yang bermakna, persekutuan, dll Transendensi (Kolodinsky, Giacalone & Jurkiewicz, 2008). Spiritualitas di Tempat Kerja mengakui bahwa karyawan memiliki kehidupan pribadi yang tumbuh dan berkembang dengan pekerjaan signifikan yang terjadi dalam konteks kolaboratif (Robbins & Judge 2018). Spiritualitas di tempat kerja berarti orang memiliki gairah, tidak hanya kompeten, tetapi juga mendapatkan pengalaman tujuan pekerjaannya. Pengalaman itu seperti transendensi, karya yang dimiliki Makna dan tujuan, koneksi ke kekuatan yang lebih tinggi, esensi pribadi untuk menjadi asli, untuk menawarkan layanan dan kemanusiaan, untuk menjadi bagian dari organisasi itu untuk menjaga etika. Tiga dimensi spiritualitas di tempat kerja melibatkan pekerjaan yang bermakna (meaningful work), semangat komunitas (community sense), dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi

Spiritualitas dapat didefinisikan sebagai “kesadaran bahwa rekan kerja memiliki kehidupan batin yang dipupuk dan dipupuk oleh pekerjaan bermakna yang terjadi di masyarakat, termasuk tiga dimensi di dalamnya. signifikan di tempat kerja, di masyarakat dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi penelitian telah membuktikannya Spiritualitas di tempat kerja memainkan peran penting dalam keterlibatan kerja kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja

Dalam definisi yang diperluas oleh Adams dan Csiernik (2002), spiritualitas di tempat kerja melibatkan penilaian positif, pengakuan dan penghormatan terhadap kemampuan bawaan karyawan dalam konteks perilaku yang bermakna dan berorientasi pada tujuan yang mendorong kreativitas, rasa memiliki, dan pemenuhan pribadi.

spiritualitas di tempat kerja merupakan kerangka acuan nilai-nilai budaya organisasi, yang mendorong karyawan untuk memiliki pengalaman transendental selama proses kerja, menumbuhkan rasa keterhubungan dengan orang lain sekaligus menanamkan rasa tentang kelengkapan dan kebahagiaan. spiritualitas tempat kerja adalah disiplin kerja, kejujuran dalam

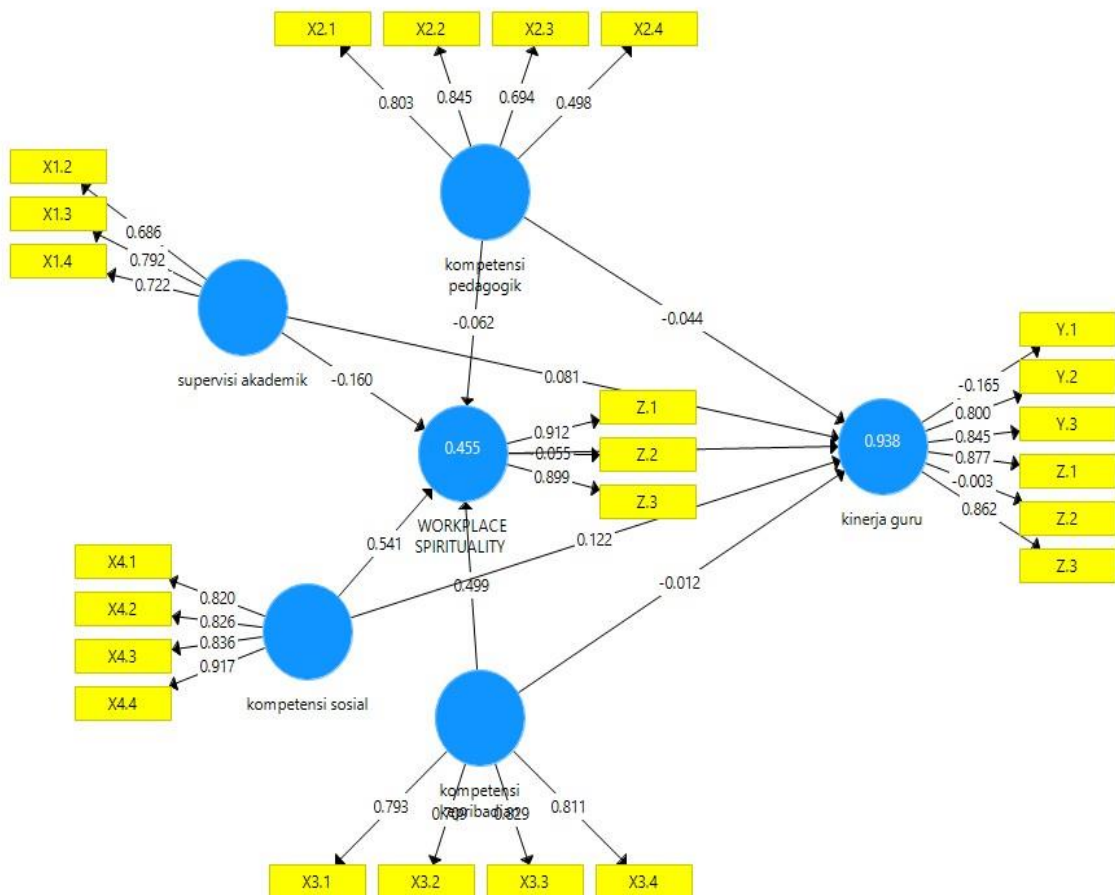
bekerja, kerja teratur dan tanggung jawab, tidak mengutamakan kepentingan pribadi, kerja kreatif dan semangat, hubungan kerja yang jujur dan peduli. Karyawan. Selain itu, ada tiga aspek yang berperan yaitu; Penghargaan (tangible dan intangible), budaya organisasi (interaksi antar anggota organisasi, adat istiadat) dan tempat ibadah.

Analisis Outer Model

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifesnya, pengujian ini meliputi convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas.

Convergent Validity

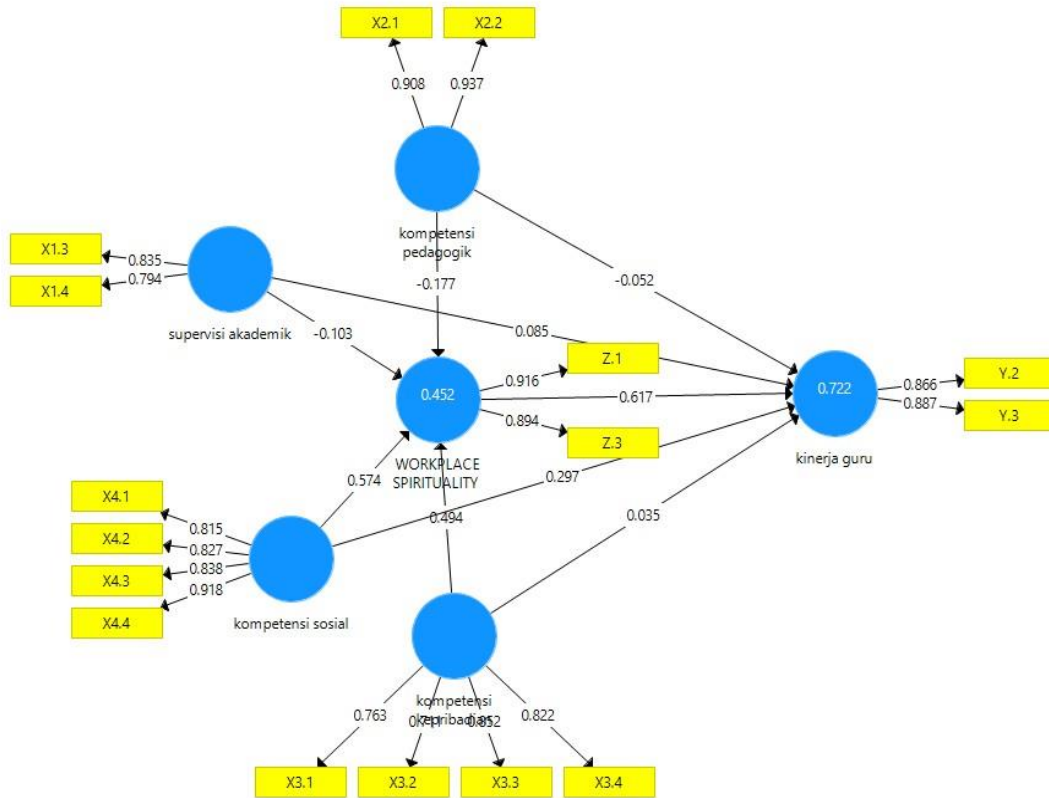
Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifesnya, pengujian ini meliputi convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas. Convergent Validity Convergent validity dari measurement model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruknya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan pada result for outer loading menunjukkan adanya indikator memiliki loading di dibawah 0,60 dan tidak signifikan. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar berikut ini :



Tabel 1. Nilai Outer loading masing-masing indicator setelah dilakukan kalkulasi pertama.

	Supervisi Akademik	Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial	Kinerja Guru	Workplace Spirituality
X1.2	0,686					
X1.3	0,792					
X1.4	0,722					
X2.1		0,803				
X2.2		0,845				
X2.3		0,694				
X2.4		0,498				
X3.1			0,793			
X3.2			0,709			
X3.3			0,829			
X3.4			0,811			
X4.1				0,820		
X4.2				0,826		
X4.3				0,836		
X4.4				0,917		
Y.1					0,165	
Y.2					0,800	
Y.3					0,845	
Z.1						0,912
Z.2						0,055
Z.3						0,899

Pada diagram dan tabel di atas, indikator X1.2, X2.3, X2.4, Y.1 dan Z2 memiliki loading factor < 0.7 , berarti indikator tersebut merupakan indikator yang tidak valid untuk mengukur konstruksinya dan harus dihapus. Setelah dilakukan perhitungan ulang PLS menunjukkan hasil sebagai berikut :



Tabel 1. Nilai Outer loading masing-masing indicator setelah dilakukan kalkulasi pertama.

	Supervisi Akademik	Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial	Kinerja Guru	Workplace Spirituality
X1.3	0,792					
X1.4	0,722					
X2.1		0,803				
X2.2		0,845				
X3.1			0,793			
X3.2			0,709			
X3.3			0,829			
X3.4			0,811			
X4.1				0,820		
X4.2				0,826		
X4.3				0,836		
X4.4				0,917		
Y.2					0,800	
Y.3					0,845	
Z.1						0,912
Z.3						0,899

Validitas Konstruk

Validitas konstruk adalah cara untuk mengukur apakah nilai konstruk pada masing-masing variable latent valid atau tidak. Sebuah Konstruk dikatakan valid jika nilai Average Variance Extracted (AVE) nya $> 0,5$.

Tabel 3. Nilai validitas dan realibilitas konstruk.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Supervisi Akademik	0,495	0,498	0,793	0,664
Kompetensi pedagogic	0,872	0,876	0,913	0,724
Kompetensi kepribadian	0,827	0,845	0,920	0,851
Kompetensi social	0,813	0,797	0,868	0,622
Kinerja guru	0,699	0,702	0,869	0,768
Workplace spirituality	0,780	0,787	0,901	0.819

Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan nilai realibilitas dan validitas konstruk adalah jika AVE lebih dari 0,5. Data di atas menunjukkan bahwa Semua Dimensi/Laten Variable memiliki nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga konstruk tersebut telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji selanjutnya.

Internal Consistency Reliability

Internal Consistency Reliability mengukur seberapa mampu dari indikator dapat mengukur konstruk latennya.. Alat yang digunakan untuk menilai hal tersebut adalah composite reliability dan Cronbach's alpha. Nilai composite reliability 0,6 – 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Sarstedt dkk., 2017), dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Dan berdasarkan table diatas, terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai nilai cronbach's Alpha $> 0,6$, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliable.

Analisis Unidimensionalitas Model.

Uji unidimensionalitas adalah untuk memastikan bahwa sudah tidak ada masalah dalam pengukuran. Uji undimensionalitas dilakukan dengan menggunakan indikator composite reliability dan alfa cronbach. Untuk kedua indikator ini cut- value adalah 0,7. Maka berdasarkan tabel diatas, semua konstruk telah memenuhi syarat unidimensionalitas sebab nilai composite reliability $> 0,7$.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat ditentukan berdasarkan dari prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Validitas konvergen sebuah konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE

seharusnya sama dengan 0,5 atau lebih. Nilai AVE 0,5 atau lebih berarti konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya (Furadantin, R. 2018)

Berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang terlihat pada table 2 di atas menunjukkan bahwa syarat validitas konvergen telah tercapai karena nilai AVE pada semua konstruk > 0,50.

Nilai Discrimint Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruknya saja. Pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam aplikasi SmartPLS, uji validitas diskriminan menggunakan nilai cross loadings dan Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait (HTMT), Furadantin, R. (2018).

Discriminant validity bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar benar berbeda dengan konstruk lainnya. Nilai discriminant validity yang tinggi memberikan indikasi bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur. Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE dengan nilai korelasi antar variabel latent. Nilai akar AVE harus lebih besar dr korelasi antar variable laten.

	Supervisi Akademik	Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial	Kinerja Guru	Workplace Spirituality
Supervisi Akademik	0,815					
Kompetensi pedagogic	0,319	0,851				
Kompetensi kepribadian	0,339	0,370	0,923			
Kompetensi social	0,549	0,183	0,645	0,789		
Kinerja guru	0,352	0,661	0,308	0,367	0,876	
Workplace spirituality	0,281	0,566	0,313	0,429	0,808	0,905

Data di atas menunjukkan bahwa nilai discriminant validity pada masing-masing konstruk lebih tinggi dari konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk laten benar-benar berbda dengan konstruk lainnya dan memenuhi syarat untuk dilakukan proses analisis selanjutnya.

Nilai Cross Loading

Cross-loading adalah metode lain untuk mengetahui discriminant validity, yakni dengan melihat nilai cross loading. Apabila nilai loading dari masing – masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai cross loadingnya. Nilai cross loading masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai cross loading yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4. Nilai Cross Loading

	Supervisi Akademik	Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial	Kinerja Guru	Workplace Spirituality
X1.3	0,835	0,364	0,400	0,852	0,301	0,239
X1.4	0,794	0,283	0,501	0,822	0,271	0,218
X2.1	0,318	0,908	0,548	0,075	0,204	0,313
X2.2	0,411	0,937	0,636	0,047	0,351	0,268
X3.1	0,410	0,453	0,763	0,279	0,214	0,448
X3.2	0,451	0,651	0,711	0,209	0,067	0,045
X3.3	0,449	0,502	0,852	0,416	0,399	0,303
X3.4	0,471	0,589	0,822	0,235	0,311	0,336
X4X4.1	0,154	0,190	0,075	0,427	0,492	0,491
X4.2	0,410	0,291	0,047	0,345	0,558	0,443
X4.3	0,219	0,381	0,279	0,838	0,581	0,471
X4.4	0,300	0,384	0,209	0,918	0,611	0,519
Y.2	0,419	0,296	0,416	0,532	0,866	0,669
Y.3	0,207	0,246	0,235	0,623	0,887	0,745
Z.1	0,187	0,264	0,427	0,532	0,748	0,916
Z.3	0,330	0,305	0,345	0,490	0,714	0,894

Data pada table 3 di atas menunjukkan bahwa nilai cross loading pada masing- masing konstruk lebih besar dari nilai cross loadingnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai setiap konstruknya adalah valid. Oleh karena semua indicator nilai loadingnya terhadap konstruknya > cross loadingnya maka model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Nilai Collinearity Statistics (VIF)

Asumsi atau syarat yang harus dipenuhi dalam analisis outer model adalah tidak terdapat masalah multikolinearitas. Yaitu masalah dimana terdapat interkorelasi atau saling korelasi kuat antar indikator. Batasannya adalah nilai korelasi > 0,9 yang biasanya ditandai dengan nilai Variance Inflating Factor (VIF) dalam level indikator > 5. Jadi jika terdapat nilai VIF indikator > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas. Konsekuensinya adalah dapat dilakukan dropping atau mengeluarkan salah satu dari indikator yang saling berkorelasi kuat tersebut.

Berikut hasil dari analisis VIF dalam level indikator:

Tabel 4. Nilai VIF masing-masing indicator pada setiap dimensi.

	VIF
X1.3	1.121
X1.4	1.121
X2.1	1.987
X2.2	1.987
X3.1	1.547
X3.2	1.874
X3.3	1.905

	VIF
X3.4	1.786
X4.1	1.927
X4.2	2.171
X4.3	2.581
X4.4	3.686
Y.2	1.405
Y.3	1.405
Z.1	1.693
Z.3	1,693

Data di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang nilai VIF kurang dari 5, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator tidak memiliki masalah multikolinearitas. Kesimpulan analisis outer model Semua item atau indikator telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas serta tidak terdapat adanya multikolinearitas antar indikator. Maka langkah selanjutnya adalah analisis terhadap inner model.

Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,452	0,405
Workplace Spirituality	0,722	0,692

Nilai R-Square adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar seluruh variabel peredektor (independent) berpengaruh terhadap variable dependent. Data di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independet secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 45%, sedangkan 55% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Tabel juga menunjukkan bahwa variabel supervise akademik, kompetensi pedagogic, kepribadian dan social secara bersama-sama dapat meningkatkan workplace spirituality sebesar 72%, sedangkan 28% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian Analisis Hasil Bootstrapping**Path Coeficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Supervisi Akademik → Kinerja Guru	0,022	0,058	0,146	0,149	0,881
Supervise Akademik → Workrkplace Spirituality	0,103	0,062	0,160	0,644	0,520
KompetensiPedagogik → Kinerja Guru	0,161	0,181	0,156	1.035	0,301
KompetensiPedagogik → Workplace Spirituality	0,177	0,168	0,196	0,905	0,366
Kompetensi Kepribadian → kinerja Guru	0,340	0,367	0,171	1.984	0,348
Kompetensi Kepribadian → Workplace Spirituality	0,494	0,491	0,233	2,121	0,034
KompetensiSosial → KINERJA GURU	0,651	0,619	0,131	4,957	0,000
Kompetensi Sosial → Workplace Spirituality	0,574	0,555	0,124	4.628	0,000
Workplace Spirituality → Kinerja Guru	0,167	0,639	0,113	5.477	0.000

Data di atas menunjukkan bahwa:

1. Supervisi akademik tidak berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kinerja guru
2. Supervisi akademik tidak berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Workplace spirituality
3. Kompetensi pedagogik tidak berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kinerja guru
4. Kompetensi pedagogik tidak berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Workplace spirituality
5. Kompetensi kepribadian berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.
6. Kompetensi kepribadian berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Workplace spirituality
7. Kompetensi sosial berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.
8. Kompetensi sosial berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Workplace spirituality
9. Workplace spirituality berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap kinerja guru.

Hubungan tidak langsung/Indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Supervise Akademik Workplace Spirituality Kinerja Guru	0,063	0,042	0,105	0,603	0,547
Kompetensi Pedagogik Workplace Spirituality Kinerja Guru	0,109	0,104	0,130	0,843	0,400
Kompetensi Kepribadian Workplace Spirituality Kinerja Guru	0,305	0,312	0,160	1,903	0,058

Penutup

Data di atas menunjukkan bahwa workplace spirituality tidak dapat memoderasi hubungan antara supervisi akademik dan kinerja guru, kompetensi pedagogik dan kinerja guru, serta kompetensi kepribadian dan kinerja guru. Namun dari data keseluruhan diatas workplace spirituality dapat memoderasi hubungan antara kompetensi sosial dan kinerja guru, jadi hanya kompetensi social saja yang mempengaruhi kinerja guru melalui workplace

Daftar Pustaka

- Adewale, O. S. (2014). Effective Academic Supervision by the Vice-Principals. *Journal of Education and Human Development*, 3(2), 607–617.
- Aminah, N., Jurnal, A. R.-J. H., & 2022, (2022). Pengaruh Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Academicareview.Com*, 3(3), 28–42. <https://www.academicareview.com/index.php/jh/article/view/94>
- Hadiati, E. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru MTs Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung. *Komunika*,
- Prayitno, E. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sma Di Lampung Selatan. *Diss UIN Lampung*,

- Pujianto, P., Arafat, Y., Research, A. S.-J. of E., & 2020, (2022). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Jer.or.Id*, 3(3), 28–42. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/8>
- Purbasari, M. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar. *Journal of Elementary Education*, 4(1), 46–52.
- Rachman, S., Zauhar, S., & Saleh, C. (2014). Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam Dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik). *WACANA, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 17(4), 171–182. <http://www.wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/321>
- Rino Tri Hermawan, S. H. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di Pt. Jci. *Jurnal PASTI*, XI(1), 84–97.
- Sulaimah, U., Aminin, S., Artikel, R., & Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, P. S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Penerbitgoodwood.Com*, 1(1), 39–53. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.242>
- Tengko, F., ... M. L.-A. I., & 2021. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara. *Attractivejournal.Com*, 3(1). <https://attractivejournal.com/index.php/aj/article/view/203>
- Tengko, F., Limbong, M., & Kailola, L. G. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara. *Attractive : Innovative Education Journal*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.51278/aj.v3i1.203>
- Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.pdf*. (n.d.)
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575–600. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>
- Ke, J.-L., Qiu, X.-W., & Jiang, Y.-F. (2015). The Effect of Corporate Philanthropy on Organization Commitment and Job Performance of Employees: Workplace Spirituality as Mediating Variable. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(06), 466–473. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.56046>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Nurtjahjanti, H. (2010). Jurnal psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 2730. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2944/2630>
- Rachman, S., Zauhar, S., & Saleh, C. (2014). Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan

Copyright © 2023 **Journal Dirasah**: Vol.6, No. 2, Agustus 2023, p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN; 2621-2838

Copyright rests with the authors

*Copyright of **Jurnal Dirasah** is the property of **Jurnal Dirasah** and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.*

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>