

### MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama peneliti/Judul/ Tahun/Penerbit	Rumusan masalah/tujuan penelitian	Variable Penelitian	Hipotesis Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian
1.	Hansen Gunawan Gultom, Paningkat Siburian dan Sukarman Purba 2017. <i>The effect of Headmaster's supervision Work Satisfaction, Work Motivation Again Teacher Performance in Private Junior High School at Medan Perjuangan sub-district Medan City</i> OSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME) e-ISSN: 2320-7388,p-ISSN: 2320-737X Volume 7, Issue 5 Ver. I	Tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Variabel Independen : Supervisi kepa sekolah Motivasi kerja  Variabel dependen motivasi	Apakah supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.	Supervisi akademik kepala sekola sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja	Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik proporsional random sampling. Sampel 144 responden
2	David, Hermawan, Modhakomala, dan Suryadi 2018. Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Guru PNS Gugus I Sawangan di Kecamatan Sawangan Kota Depok. Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan. Vol. 02, No. 03.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap	VariableIndependen: supervisi,(X1), lingkungan kerja (X2)  Variabel Dependen: Disiplin kerja (Y),	1. Apakah Supervisi berpengaruh terhadap disiplin guru ? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada	1. Supervisi berpengaruh langsung positif terhadap disiplin. 2. lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan analisis jalur. Jumlah 52 guru sebagai sampel dipilih dengan menggunakan rumus Slovin

		disiplin guru SD Negeri I Sawangan Kota Depok.		3. disiplin guru ?. Apakah supervisi berpengaruh terhadap lingkungan kerja.?	3. pada disiplin. supervisi berpengaruh langsung dan positif terhadap lingkungan kerja..	dengan dimensi penilaian skala Likert serta menggunakan analisis jalur (Path Analysis)
3	Indri Latriyani dan Dr. Endang Herawan, M.Pd, 2013. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru, Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XVII No.1	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri dan Swasta di Kota Sukabumi	Variable Independen: Supervisi Kepala Sekolah (X1), Kompensasi (X2)  Variable dependen: Kinerja Mengajar Guru (Y)	Apakah supervisi kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru ?	Temuan penelitian ini adalah 1. Supervisi akademik kepala sekolah dan kompensasi memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja mengajar guru dan 2. kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar	Metode yang digunakan deskriptif analisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada unit lembaga sebanyak 31 sekolah negeri dan swasta di Kota Sukabumi. Teknik Analitis data menggunakan teknik analitis regresi (regression analysis)

					guru, dan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja mengajar guru.	
4	Edi Rismawan. 2015. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru	Variable Independen: Supervisi Kepala Sekolah (X), Motivasi Berprestasi Guru (Y1) (Kinerja)  Variable dependen :Mengajar Guru (Y2); Mengajar Guru (Y2).	Apakah Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru ??	1. Ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dan kinerja. S upervisi Kepala. 2. Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru secara bersama berpengaruh	sampel 200 orang. Teknik analisis menggunakan SEM (structural equation model) dengan menggunakan program SIMPLIS (SIMPLE LISREL), data diolah melalui dua cara, yaitu: analisis model pengukuran (analisis faktor) dan analisis model structural.

					terhadap Kinerja Mengajar Guru.	
5	Tohirin. 2018. Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari, Depok). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1 : 227 – 244. ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588	bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.	Variabel Independen : - Supervisi - Disiplin Kerja Variable dependen : - Kinerja guru		1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.	menggunakan metode explanatory research, Hipotesis.di uji Dengan teknik survei, menggunakankuesioner dengan skala Likert. sampel yaitu 40 responden. Teknik analisis data analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu : 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisa Regresi Berganda, 3. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F
6	Mary Sule Ph.D. 2013. <i>The Influence of the Principal's Supervisory Demonstration Strategy on Teachers' Job</i>	Penelitian ini bertujuan	Variabel Independen : <i>the Principal's Supervisory</i>	Apakah strategi demonstrasi	Hasil penelitian menunjukkan	Menggunakan kuesioner, Sampel penelitian 142

	<i>Performance in Nigeria Secondary Schools</i> . IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 11, Issue 1, PP 39-44e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.	untuk mengetahui pengaruh strategi demonstrasi pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Cross River State, Nigeria.	<i>Demonstration Strategy Variable</i> dependen : <i>Teachers' Job Performance</i>	pengawasan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	bahwa strategi demonstrasi pengawasan kepala sekolah tidak secara signifikan memengaruhi kinerja kerja guru	kepala sekolah,, menggunakan analisis varian satu arah (ANOVA).
7	Dr. Ikegbusi, Njideka Gloria dan Dr. Eziamaka, Chika Nonye. 2016. The Impact of Supervision of Instruction on Teacher Effectiveness in Secondary Schools in Nigeria. International Journal of Advanced Research in Education & Technology (IJARET)12Vol. 3, Issue 3 ISSN : 2394-2975 ISSN : 2394-6814	Studi ini berusaha untuk mengetahui dampak pengawasan pengajaran terhadap efektivitas guru di negara bagian Enugu.	Variabel Independen : <i>Supervision of Instruction Variable</i> dependen : <i>Teacher Effectiveness</i>	Apakah dampak pengawasan pengajaran terhadap efektivitas guru .	bahwa pengawasan internal dan eksternal pengajaran memiliki efek positif pada efektivitas guru di sekolah menengah	Desain penelitian survei komparatif. Sampel 905 guru dari 3.192 populasi dipilih melalui teknik stratified random sampling proporsional. Menggunakan kuesioner. Mean dan t-test digunakan untuk menganalisis data
8	Nnebedum Chidi & Akinfolarin Akinwale Victor. 2017. <i>Principals' Supervisory Techniques as Correlates of Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Ebonyi State</i> . International Journal for Social Studies _ISSN: 2455-3220 Volume 03 Issue 10.	Penelitian ini bertujuan untuk : 1) tidak ada hubungan yang signifikan	Variabel Independen : <i>Principals' Supervisory Techniques Variable</i> dependen : <i>Teachers' Job Performance</i>	) tidak ada hubungan yang signifikan antara teknik observasi kelas kepala sekolah	ada korelasi positif yang tinggi antara teknik observasi kelas dan kinerja kerja	Populasi penelitian terdiri dari 4.368 guru. Teknik pengambilan sampel berstrata proporsional digunakan untuk

		antara teknik observasi kelas kepala sekolah dan kinerja guru 2) tidak ada hubungan yang signifikan antara teknik lokakarya kepala sekolah dan prestasi kerja guru 3) tidak ada hubungan yang signifikan antara teknik demonstrasi kepala sekolah dan prestasi kerja guru		dan kinerja guru 2) tidak ada hubungan yang signifikan antara teknik lokakarya kepala sekolah dan prestasi kerja guru 3) tidak ada hubungan yang signifikan antara teknik demonstrasi kepala sekolah dan prestasi kerja guru	guru .Ini juga mengungkapk an bahwa ada hubungan yang signifikan antara Teknik demonstrasi pengawas kepala sekolah dan kinerja guru	sampel 1005 responden dari populasi penelitian. Koefisien momen produk Pearson digunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian dan pertanyaan
9	Sunarno dan Lie Liana. 2013. <i>Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian</i>	pengaruh komitmen organisasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru	Variabel Independen : Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Variable dependen : Kinerja Guru Variabel moderasi: Kepuasan Kerja	1) menguji pengaruh komitmen organisasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.	Hasil penelitian: (1) komitmen organisasional terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (2)	menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likers. Populasi dalam penelitian ini 103 orang. Pengambilan populasi data menggunakan

				<p>(2) menguji apakah kepuasan kerja memediasi komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.</p>	<p>budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (6) kepuasan kerja tidak terbukti berfungsi</p>	<p>teknik sensus dengan model analisis menggunakan regresi berganda</p>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

					sebagai variabel intervening antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.	
10	Charles Bohlen Purba, Rafiani dan Hapzi Ali. 2018. <i>The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta</i> . Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM) (5) 3 226-239. ISSN 2348-5302.	menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMAN 29 Jakarta baik bagian maupun secara simultan.	Variabel Independen : <i>Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation</i> Variable dependen : <i>Teacher Performance</i>	Apakah ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMAN 29 Jakarta baik bagian maupun secara simultan.	1) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. 3) Kompensasi Non-keuangan memiliki efek positif pada variabel Kinerja Guru.	Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Data diambil menggunakan kuesioner pada 47 responden, diuji dengan uji validitas dan rentabilitas dan alat uji yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan alat analisis Multi Linear Regresi Program SPSS versi 23



					4) Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Non-finansial Ini tergantung pada Kinerja Guru.	
11	Maulya Septiani Bambang Swasto Sunuharyo Arik Prasetya 2016. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputra 1912 Cabang Celaket Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 40 No.2	Menganalisa pengaruh antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan,pada AJB Bumiputera. 1912 cabang Cilaket Malang	Variabel Independen : Komitmen Organisasional Variable dependen : Kinerja Guru Variabel moderasi: disiplin kerja dan kinerja karyawan	Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	1) komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, 2) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	menggunakan penelitian penjelasan, menggunakan data primer berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan langsung. Populasinya sebanyak 49 menggunakan teknik sampling jenuh. data yang digunakan adalah :Analisis Statistik Deskriptif dan dianalisis dengan program SPSS 23.00 for windows

12	Hendra Hadiwijaya dan Agustina Hanafi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( Studi Pada PT. Astra International, Tbk-Honda Sales Operational kanwil Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun X No.	untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan dan pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dan untuk menentukan yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan	Variabel Independen : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi  Variable dependen : Motivasi Kerja Karyawan	Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja 2. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. 3. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan	Populasi pada sebanyak 170 orang. penelitian ini di lakukan secara sensus. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner Pengujian Validalitas dan Realibilitas menggunakan program SPSS 16.
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					budaya organisasi terhadap motivasi	
13	Dewi Urip Wahyuni, Budiman Christiananta, dan Anis Eliyana. 2014. <i>Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya</i> . Journal: Education Research International. Vol. 3. No. 2	menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan pelayan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja pribadi Guru SMA di Surabaya.	variabel independen : komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan pelayan  Variabel dependen: Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja	Apakah komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan pelayan berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja pribadi Guru	komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja para guru. Semua variabel intervening, dependen dan variabel independen, yaitu komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan pelayan	Populasi penelitian ini terdiri dari 511 guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 186 guru bersertifikat, sampel diambil dengan teknik cluster random sampling sedangkan datanya menggunakan juesioner kemudian diproses dengan menerapkan Structure Equation Modeling (SEM) dan struktur Momen (AMOS 2.0).

					pengaruh signifikan	
14	Mailani Rabiulkhri, Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D, Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si dan Agustina Hanafi. 2019. The Effect of Compesantion and Organizational Commitment to Work Discipline with Job Satisfaction as Intervening Variables in Sakinah Wedding Organizer.Econosains 17 (1)(2019) E-ISSN:2252-8490 <a href="http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/econosains/">http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/econosains/</a>	Tujuan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja	Xariabel independen Kompensasi Komitmen organisasi  Variabel dependen Disiplin kerja kompensasi	Apakah Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin dan kepuasan kerja	Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja, Organisasi Komitmen memberi hal positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Populasi penelitian ini sebanyak 101 orang dengan menggunakan metode sensus dan 101 orang yang menjadi responden melalui penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) perangkat lunak. Square (PLS) metode.
15	Zakka Ryan Rahardian, Endang Sri Indrawati .2018. Hubungan antara Kecerdasan Emosional Dengan Disiplinm Kerja Pada Guru SMP Negeri 6 dan 8 Kabupaten Pematang. Jurnal Empati. <a href="#">Vol 7, No.1</a>	Untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional	variabel independen : Kecerdasan Emosional  Variabel dependen: Disiplin Kerja	Apakah kecerdasan emosional memiliki hubungan yang	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang	Populasi penelitian yaitu guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pematang, subjek penelitian yaitu guru yang sudah

		dengan disiplin kerja pada guru di SMP Negeri 6 dan 8 Pematang.		signifikan dengan disiplin kerja guru.	signifikan antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja	menerima sertifikasi, usia 40 sampai 65 tahun. Sampel penelitian berjumlah 47 orang., menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosional (25 aitem dan skala disiplin kerja (42 aitem
16	Muhammad Asrar-ul-Haq, Sadia Anwar dan Misbah Hassan. 2017. <i>Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan</i> . Elsevier Future Business Journal. Vol. 3 Issue. 2	Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja kerja guru	variabel independen : <i>emotional intelligence</i>  Variabel dependen: <i>teacher's performance</i>	Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Penelitian ini menggunakan uji validitas dan di uji menggunakan model pengukuran PLS – SEM dengan jumlah responden 166 orang guru dengan menggunakan kuisioner dan menggunakan skala Likert.
17	Korosh Ghasemzadeh dan Mahboobeh Maraashi. 2015. <i>The Effect of Administrators' Emotional Intelligence on Teachers' Motivation in Primary Schools in Babol</i> . International Journal of	untuk 1)Dimensi kesadaran diri berpengaruh terhadap	variabel independen : <i>Administrators' Emotional Intelligence</i>  Variabel dependen:	Apakah dimensi kecerdasan emosional berpengaruh	1) dimensi efek kesadaran diri administrator pada motivasi	Metode penelitian bersifat deskriptif-survey berbasis dan cross-sectional. Populasi mencapai

	<p>Humanities and Cultural Studies ISSN 2356-5926,</p>	<p>motivasi guru..  2) Dimensi self-management (kontrol diri) efek administrator terhadap motivasi guru dan 3) Dimensi motivasi diri efek administrator terhadap Motivasi guru</p>	<p><i>Teachers' Motivation</i></p>	<p>signifikan terhadap motivasi guru.</p>	<p>kerja guru dan dimensi kecerdasan emosional administrator ini dapat memprediksi motivasi kerja guru.  2) dimensi motivasi diri administrator dan dimensi efek kesadaran diri administrator terhadap motivasi kerja guru dan dimensi kecerdasan emosional administrator ini dapat memprediksi motivasi kerja guru,  3) dimensi empati administrator dan dimensi efek</p>	<p>245 sekolah. Penelitian ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari 152 administrator dan 456 guru dan didasarkan pada formula Cochran dan dengan metode random sampling. Data diperoleh menggunakan kuesioner, dianalisis melalui perangkat lunak SPSS dan LISREL. Serta untuk menguji hipotesis penelitian, uji Kolmogorov-Smirnov, satu sampel uji t dan analisis faktor konfirmatori.</p>
--	--------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					kesadaran diri administrator terhadap motivasi kerja guru dan dimensi kecerdasan emosional administrator ini dapat memprediksi motivasi kerja guru, 4) Kecerdasan emosional berpengaruh pada motivasi kerja guru.	
18	H. Muhammad Arifin. 2015. <i>The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i> . International Education Studies; Vol. 8, No. 1; ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039.	Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja	variabel independen : <i>Competence, Motivation, and Organisational Culture</i>  Variabel dependen: <i>Teacher Job Satisfaction and Performance</i>	Apakah kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru	1) kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 2) motivasi berdampak positif dan	Populasi 346,. Sampel guru yang diambil adalah 117 orang didasarkan pada persamaan Slovin data dikumpulkan menggunakan kuesioner, menggunakan pendekatan deduktif dari penelitian

		guru SMA di Jayapura, Papua, Indonesia.			signifikan pada kepuasan kerja guru, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. 3) Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru, sebenarnya hanya budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	eksplorasi, dan data dianalisis Metode SEM dalam AMOS.
19	Bambang Dwi Hartono dan Zubaidah. 2017. <i>The Influence Of Ledeanship,</i>	Untuk menganalisis	variabel independen : <i>Ledeanship,</i>	Apakah kepemimpinan	Kualitas kinerja guru	Metode kuantitatif, melalui observasi,



	<p><i>Organizational Cultural, Work Dicipline on Teacher Performance Regarding Work Motivation an Untervening Variabel (A Case Stufdy of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin.</i> International Journal of Economics, Business and Management Research Vol. 1, No. 01; ISSN: 2456-7760</p>	<p>pengaruh kepemimpinan , budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru mengenai motivasi kerja sebagai variabel intervening.</p>	<p><i>Organizational Cultural, Work Dicipline</i>  Variabel dependen: <i>Teacher Performance</i>  Variabel dependen: <i>Work Motivation</i></p>	<p>, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Ada pengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja</p>	<p>meningkat melalui peningkatan kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Ada pengaruh langsung positif disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin</p>	<p>wawancara, dokumentasi, review buku, dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 22. Populasi adalah 173 peserta, Dari 121 peserta yang dipilih, 30 peserta menggunakan pengambilan sampel proporsional acak Model skala likert. Formula momen produk digunakan untuk menghitung validitas tes, sementara Cronbach's Alpha digunakan untuk reliabilitas.</p>
20	<p>Muhammad Sofyan, Abdul Rahman M, Muh.Jobhar Bima, Syamsu Nujum (2016). <i>The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi.</i> International Journal Of Scientific &amp; Echnology Research, Volume 5, ISSUE</p>	<p>untuk menganalisis pengembangan karir dan disiplin kerja pegawai dan kepuasan dan kinerja kantor terhadap</p>	<p>variabel independen : <i>Career Development And Working Discipline</i>  Variabel dependen: <i>Working Satisfaction And Employee Performance</i></p>	<p>Apakah pengembangan karir dan disiplin kerja pegawai dan kepuasan dan kinerja kantor berpengaruh terhadap</p>	<p>ada pengaruh langsung positif dan signifikan pengembangan karir terhadap disiplin kinerja</p>	<p>Sampel sebanyak 665 responden. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan alat</p>

	03, ISSN 2277-861	kepuasan kerja karyawan di kantor wilayah Departemen Agama di Sulawesi Selatan.		kepuasan kerja	terhadap kepuasan, pengembangan karir terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak berkorelasi secara signifikan.	analisis deskriptif kuantitatif. Teknik menganalisis data adalah SEM (Structural Equation Modeling).
21	Nasrun, Dody Feliks Pandimun Ambarita. 2017. <i>The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Teachers Performance of Public Senior High School in Tebing Tinggi</i> . Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 11.	Untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja; (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru; dan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.	variabel independen : <i>Organizational Culture and Work Motivation</i>  Variabel dependen: <i>Teachers Performance</i>	Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru	1) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja 2) pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru, dan (3) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru	Populasi 297 orang. Dalam menentukan sampel penelitian 110 orang, digunakan teknik proporsional random sampling. Menggunakan kuesioner berdasarkan model Skala Likert. Validitas menggunakan Korelasi Product Moment sedangkan reliabilitas diuji menggunakan rumus Alpha Cronbach. Model sebab akibat ini

						diuji menggunakan analisis jalur.
22	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus. 2015. <i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)</i> . Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education	untuk mendeskripsikan variabel pelatihan dan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT PLN (Persero) Malang Layanan dan Area Jaringan.	variabel independen : <i>Training, Compensation and Work Discipline</i>  Variabel dependen: <i>Employee Job Performance</i>	Apakah Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini adalah penelitian penjelasan, yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode statistik.

23	<p>Faripa La Hitu Iphank / Dewa Ketut Rraka Ardiana (2017)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru, Media Komunikasi Ekonomi Dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika ISSN : 2407-4950 (Online) ISSN : 0854-0861 (Print) Media Mahardhika.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.</p>	<p>Variabel independen  Gaya kepemimpinan transformasional  Budaya organisasi  Kompetensi</p> <p>Variabel dependen  Motivasi kerja  Kinerja guru</p>	<p>Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara, Kompetensi guru dan Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten</p>	<p>Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner pada responden, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) berbasis variance (component based) melalui pendekatan Partial Least Square Path Modelling (PLS-PM), dengan menggunakan paket program Smart PLS versi 2.0. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud sebanyak 103 orang. penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh.</p>
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					Pulau Taiabu Provinsi Maluku Utara, Gaya kepemimpina n transformasio nal dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi	
--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**KUESIONER**

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin Bapak/Ibu:

Laki-laki

Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu saat ini : ..... Tahun

3. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu

SMP/Sederajat

SLTA/Sederajat

DIII/Sarjana Muda

Strata 1 (S1)

Strata 2 (S2)

Lain-lain ..

4. Masa kerja Bapak/Ibu saat ini : ..... Tahun

II. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr/I di minta kesediaannya untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda ( √ ) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu:

Simbol	Kategori
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

## Supervisi Kepala Sekolah (X1)

No.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	KS	TS	STT
1.	Kepala sekolah merencanakan program supervisi sebelum pelaksanaan supervisi					
2	Kepala sekolah menggunakan buku catatan dalam pelaksanaan supervisi					
3	Kepala sekolah menggunakan instrumen dalam pelaksanaan supervisi					
4	Kepala sekolah menentukan jadwal dalam pelaksanaan supervisi					
5	Kepala sekolah memberikan gambaran dalam pelaksanaan supervisi					
6	Kepala sekolah menetapkan sasaran dalam pelaksanaan supervisi					
7	Kepala sekolah menerapkan teknik supervisi sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik guru					
8	Kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memotivasi guru					
9	Kepala sekolah mempertimbangkan hasil penilaian supervisi					
10	Kepala sekolah menilai proses dari pelaksanaan supervisi					
11	Kepala sekolah melakukan evaluasi dengan penuh tanggung jawab					
12	Kepala sekolah obyektif dalam mengevaluasi hasil supervisi					
13	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian					
14	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan kebutuhan guru					
15	Kepala sekolah memberi hadiah kepada guru karena telah melaksanakan KBM dengan baik.					

## Komitmen Organisasional (X2)

No.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	KS	TS	STT
16.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi					

	tempat saya bekerja					
17	Saya saya menceritakan kebaikan organisasi tempat saya bekerja kepada orang lain.					
18	Saya marah apabila ada pihak yang mengatakan hal buruk pada tempat saya bekerja.					
19	Saya gembira bahwa saya memilih untuk bekerja di organisasi ini.					
20	Prinsip nilai hidup saya sama dengan organisasi ini					
21	Saya bersedia untuk bekerja ekstra agar organisasi ini berhasil					
22	Saya akan tetap bekerja di organisasi ini, karena apa yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan.					
23	organisasi tempat saya bekerja memberi inspirasi yang bagus untuk berkarier.					
24	Saya yakin terhadap organisasi tempat saya bekerja					

### Kecerdasan emosional (X3)

No.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	KS	TS	STT
25	Saya dapat mengungkapkan perasaan pada teman guru dengan tepat					
26	Saya dapat menghibur diri ketika ditimpa kesedihan karena kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan					
27	Saya dapat mengungkapkan keinginan pada orang lain tanpa orang tersebut tersinggung pada kita					
28	Saya mudah kembali bangkit dengan cepat dari kesedihan yang menimpa					
29	Saya optimis dapat bekerja dengan baik					



30	Ketika saya merasa kesal pada seseorang saya dapat menyalurkan ke hal lain					
31	Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk terus maju					
32	Saya dapat mengendalikan dorongan hati pada hal-hal yang positif					
33	Saya berpikir positif terhadap tindakan orang lain					
34	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap apa yang harus dilakukan ketika bersama-sama dengan rekan kerja					
35	Saya berusaha menenangkan bila ada rekan guru yang bertengkar di kantor.					
36	Saya tahu kapan saya harus melakukan kritik terhadap kinerja organisasi					
37	Saya dapat memosisikan diri kapan saya sebagai teman bagi siswa					
38	Saya dapat memosisikan diri kapan saya sebagai guru bagi siswa					
39	Sebagai seorang guru saya tahu tanggung jawab saat di sekolah					
40	Saya menyampaikan saran tepat waktu pada rekan guru saat mereka melakukan kesalahan					

### Disiplin Kerja (Z1)

No.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	KS	TS	STT
41	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam proses pembelajaran					
42	Saya memiliki kemampuan mengajar yang baik					
43	Saya sebagai guru melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					
44	Kepala sekolah memberikan contoh sebagai pemimpin yang baik					
45	Sanksi disiplin diterapkan sama terhadap semua guru					
46	Kepala sekolah datang tepat waktu					
47	Kepala sekolah bersikap adil dalam menegakan					

	disiplin					
48	Kepala sekolah bersikap adil dalam mengambil kebijakan					
49	Kepala sekolah memberikan teguran yang keras atas tiap pelanggaran					
50	Saya datang tepat waktu ke sekolah					
51	Saya tertib dalam menjalankan tugas					
52	Saya pulang tepat waktu sesuai dengan jam yang ditentukan					
53	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu					
54	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan					
55	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan					

#### Motivasi kerja (Z2)

No.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	N	TS	STT
56	Pendapatan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
57	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
58	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk memberikan hasil kerja yang maksimal					
59	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari sekolah ini					
60	Kerja saya sebagai guru sangat dihargai di sekolah					
61	Saya ingin selalu berprestasi dalam bekerja					
62	Saya berupaya untuk menjalin hubungan baik dengan para guru di sekolah					
63	Saya berupaya untuk menjalin hubungan baik dengan para guru di lingkungan masyarakat					
64	Kepala sekolah selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan baik					
65	Saya senang apabila pengabdian saya dihargai di					

	sekolah					
66	Saya sebagai seorang guru, harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam diri					

## Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	N	TS	STT
67	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu					
68	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran					
69	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
70	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum					
71	Saya merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar					
72	Materi pelajaran yang tercantumkan di RPP sudah saya susun secara sistematis					
73	Saya menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					
74	Saya menentukan metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa di kelas					
75	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan					
76	Saya memilih sumber belajar yang sesuai tujuan pembelajaran					
77	Saya menciptakan suasana yang kondusif di kelas sebelum memulai proses belajar mengajar					
78	Sebelum memulai proses belajar mengajar di kelas, saya memeriksa kebersihan kelas					
79	Saya masuk di kelas tepat waktu					
80	Saya keluar dari kelas tepat waktu					
81	Saya melakukan pengaturan tempat duduk siswa					
82	Saya melakukan absensi setiap akan memulai atau mengakhiri proses pembelajaran					
83	Saya biasa mengajak siswa untuk belajar diluar					

	ruangan					
84	Saya memanfaatkan media pembelajaran yang ada					
85	Saya menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran					
86	Saya menguasai media pembelajaran yang digunakan					
87	Saya menguasai media pelajaran yang berfariatif					
88	Saya biasa menggunakan sumber belajar menurut kebutuhan siswa					
89	Saya memilih sumber belajar yang sesuai tujuan pembelajaran					
90	Saya menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					
91	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas					
92	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan					
93	Saya menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran					
94	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya					
95	Saya menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM					
96	Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar					
97	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa					
98	Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif					

Surabaya, April 2019  
Peneliti,

**Faripa La Hitu**