

## Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Yuliana<sup>1</sup>, Yasir Arafat<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>SMP Negeri 3 Prabumulih, <sup>2,3</sup>Universitas PGRI Palembang  
e-mail: <sup>1</sup>yuliana\_ridwan@yahoo.com, <sup>2</sup>yasir\_arafat14@yahoo.com,  
<sup>3</sup>mulyadi.aliusman@yahoo.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi dan disiplin kerja guru secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab akibat). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda korelasi parsial dan korelasi ganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan 1) Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi Supervisi Kepala Sekolah guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat; 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat; 3) Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, kinerja guru*

### Abstract

This study aims to determine whether or not the influence of supervision and work discipline of teachers partially or jointly on the performance of teachers in SMP Negeri 3 Prabumulih. This research is a quantitative study with a correlational approach (cause and effect). Data were analyzed using partial linear regression and partial correlation. This study produced a conclusion 1) There is an effect of Supervision of School Principals on Teacher Performance. That is, the higher the Supervision of a School Principal, the teacher's performance will increase; 2) There is an influence of work discipline on Teacher Performance. That is, the higher the work discipline, the teacher's performance will increase; 3) There is an influence of School Principal Supervision and work discipline on Teacher Performance. Thus the Principal's supervision and work discipline can affect teacher performance. Principal supervision and work discipline are able to influence teacher performance with 80.5% contribution while the remaining 19.5% is explained by factors not examined in this study.

**Keywords:** *school principal supervision, work discipline, teacher performance*

### PENDAHULUAN

Peran Supervisi Kepala Sekolah sangat diperlukan, guna meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah (Renata dkk, 2018; Khasanah dkk, 2019; Murtiningsih dkk, 2019). Kepuasan yang dirasakan oleh guru karena kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik akan menambah disiplin kerjanya dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru akan bekerja dengan sukarela. Kesukarelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka disiplin kerjanya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas mereka. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi apakah

para guru/pegawai menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru, bagaimana cara-cara memperbaiki proses belajar-mengajar (Purwanto, 2014). Jadi kegiatan supervisi adalah bagian dari manajemen lembaga pendidikan yang memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru.

Dengan dilakukannya Supervisi Kepala Sekolah, maka diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh guru (Agustina dan Kristiawan, 2020; Kartini dkk, 2020; Sarbini dkk, 2020). Guru sebagai tenaga pendidik menjalankan tugasnya yaitu sebagai pendidik, pelatih dan pengajar. Istilah pendidik sendiri mempunyai makna yang berfungsi sebagai sarana dalam pengembangan dan pembinaan peserta didik. Sedangkan pengajar mempunyai makna dalam membina dan mengembangkan pengetahuan atau mengasah intelektual peserta didik (Kristiawan dkk, 2018) Guru adalah motivator untuk mempengaruhi peserta didik melakukan kegiatan belajar (Daryanto, 2017). Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman, 2016). Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan normal (Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Mengingat begitu penting dan beratnya tugas seorang guru maka seorang guru harus mampu berkreasi dan berinovasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

Selain supervisi kepala sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah, hal terpenting yang tidak boleh lepas peranannya adalah Disiplin Kerja guru itu sendiri. Mengingat bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor penggerak yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Seorang guru yang memiliki disiplin kerja tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Disiplin kerja yang dimiliki individu pastinya mempunyai kadar yang berbeda-beda, ada yang memiliki disiplin kerja tinggi, disiplin kerja sedang dan disiplin kerja rendah, semua disiplin kerja itu akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Atkinson (Uno, 2016) mengemukakan teori bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh disiplin kerja, peluang serta insentif; begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal.

Berdasarkan data, diketahui bahwa selama kurun waktu 12 bulan (Januari sampai dengan Desember 2019) bahwa rata-rata kehadiran guru di SMP Negeri 3 Kota Prabumulih sebesar 92,5% dan rata-rata ketidakhadiran sebesar 7,5%. Ketidakhadiran karyawan tersebut dikarenakan beberapa alasan, seperti sakit, izin, cuti, bahkan ada yang tanpa berita. Hal ini bisa dikatakan bahwa guru di SMP Negeri 3 Kota Prabumulih kurang memperhatikan kedisiplinannya dalam bekerja.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2014). Kinerja guru bukan hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Prabumulih, dengan beberapa pertimbangan 1) jumlah guru yang ideal untuk dijadikan sampel penelitian; 2) masing-masing sekolah memiliki akreditasi yang baik di Kota Prabumulih; 3) Peneliti merupakan salah satu tenaga pendidik pada SMP Negeri 3 Prabumulih.

Dari paparan hasil temuan penelitian terkini dan kondisi SMP Negeri 3 Prabumulih, menurut peneliti pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja

guru di SMP Negeri 3 Prabumulih penting untuk dikaji. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada seluruh Kepala Sekolah agar senantiasa melakukan supervisi dan memberikan contoh disiplin kerja kepada guru guna mencapai kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab-akibat). Penelitian berjenis korelasional bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat yang saling mempengaruhi dan berhubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini berupa supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 3 Kota Prabumulih yang berjumlah 82 orang dengan jumlah sampel diambil sebanyak 45 guru yang diambil menggunakan rumus Slovin.

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah tercapainya hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Indikator kinerja guru sebagai variabel terikat ( $Y$ ) yaitu 1) membuat perencanaan dan persiapan yang berkualitas; 2) mempersiapkan lingkungan belajar yang positif; 3) menggunakan teknik pembelajaran yang valid; 4) memerankan perilaku profesional.

Supervisi Kepala Sekolah merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif. Indikator Supervisi Kepala Sekolah sebagai variabel bebas ( $X_1$ ) adalah 1) menciptakan hubungan yang harmonis; 2) analisis kebutuhan; 3) mengembangkan strategi dan media; dan 4) menilai dan merevisi.

Disiplin Kerja guru dalam penelitian ini yaitu perubahan energi dalam diri seorang guru yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Indikator disiplin kerja sebagai variabel bebas ( $X_2$ ) adalah disiplin kerja pada intinya yaitu suatu perasaan yang muncul dari dalam diri manusia yang didorong 1) penghargaan untuk sukses; dan 2) menghindari kegagalan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Prabumulih

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  Supervisi Kepala Sekolah (2,968) >  $t_{tabel}$  (1,71714) dan nilai  $t_{sig}$  Supervisi Kepala Sekolah (0,007) <  $\alpha$  (0,05). Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.13 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) meningkat 1 unit skor, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,430.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiana (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien regresi ( $b_0$ ) sebesar 103,459. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila tidak terjadi peningkatan variabel Supervisi Kepala Sekolah (konstan) maka kinerja guru akuntansi sebesar 103,459 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain tanpa adanya Supervisi Kepala Sekolah, kinerja guru akuntansi sebesar 3,459. Selanjutnya, Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,406. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar satu satuan maka kinerja guru akuntansi akan naik sebesar 0,406 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Besarnya keragaman Supervisi Kepala Sekolah ( $X$ ) yang dapat dijelaskan oleh variabel kinerja guru akuntansi ( $Y$ ) adalah 0,806 (R Square) atau sebesar 80,6% sedangkan

hal hal lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi diantaranya sarana prasarana sekolah, lingkungan kerja sebesar 19,4%.

Besarnya keragaman X terhadap Y sebesar 0,806 (*R Square*) atau sebesar 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa antara Supervisi Kepala Sekolah (X) terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh besar dan positif. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh hal-hal diluar Supervisi Kepala Sekolah. Oleh karena itu seharusnya motivasi guru mendapat perhatian yang paling serius dibanding variabel bebas yang lain. Variabel Supervisi Kepala Sekolah yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat di sekolah menengah kejuruan (SMK) Kota Madiun. Meskipun tanpa adanya Supervisi Kepala Sekolah, kinerja dari guru akuntansi di SMK di Kota Madiun sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 103,459.

Renata (2018) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa; 1) ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap efektivitas guru nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,452 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,980, 2)ada pengaruh potivasi berprestasi terhadap efektivitas guru dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,607 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,980, dan 3) ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap efektivitas guru dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 23,618 dan  $t_{tabel}$  sebesar 3,267. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa untuk meningkatkan efektivitas guru maka diperlukan supervis kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

Hal ini ditegaskan oleh pendapat Sunarto (2001: 6), bahwa Supervisi Kepala Sekolah guru merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebab Supervisi Kepala Sekolah sebagai rangsangan yang membangkitkan gairah guru dalam bekerja. Kinerja guru akan baik jika ada rangsangan yang membangkitkan motivasi, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Motivasi akan mengarah ke hal yang positif jika berefek pada kepuasan pada diri guru dan sebaliknya, jika mengarah ke hal yang negatif maka akan berefek pada ketidak puasan. Guru tanpa kepuasan kerja tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Ada kecenderungan guru menghindari dari pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak antusias dalam mengajar, menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi. bahkan bisa terjadi guru beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan yang menjanjikan.

Siagian (2009: 107) menjelaskan bahwa para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasi yang penting, sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek hygiene yang menonjol. Menurut teori ini faktor- faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan atau prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene meliputi: kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru berkaitan erat dengan Supervisi Kepala Sekolah guru. Dengan demikian, Supervisi Kepala Sekolah merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru dan sumber daya manusia. Secara umum motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) dirinya sehingga guru akan dengan bekerja keras, ikhlas, dan tuntas serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Banyak pakar menyatakan bahwa sumber daya manusia Indonesia bersifat "malas" (Suwanto dkk, 2009: 111) dalam arti bahwa kurang ada dorongan untuk bekerja keras dan kurang berorientasi pada kualitas. Jadi semakin tinggi Supervisi Kepala Sekolah seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya apabila Supervisi Kepala Sekolah menurun maka kinerja guru juga menurun.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Prabumulih**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja (3,844) >  $t_{tabel}$  (1,71714) dan nilai  $t_{sig}$  Supervisi Kepala Sekolah (0,001) <  $\alpha$  (0,05). Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.13 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 unit skor, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,447.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Husna (2017) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Hasil pengolahan data dengan uji t diketahui bahwa nilai hasil uji t dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 2.871, nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,007. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ( $\alpha = 0,05$ ) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ( $0,007 < 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.

Selanjutnya penelitian Hadiati (2018) yang menyimpulkan disiplin guru mampu membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. *Pertama:* berdasarkan analisis data dengan statistik deskriptif diketahui bahwa melalui perhitungan nilai *tendency central*, kecenderungan sebaran skor angket X ke Y berada pada rentang skor/nilai dalam kategori cukup. di mana skor nilai rata-rata hanya sebesar 66, median (skor tengah) sebesar 65, namun skor yang sering muncul (modus) adalah sebesar 75. Kemudian, skor/nilai simpangan baku (standar deviasi) sebesar 7,68, Skor ini menunjukkan keragaman antar responden cukup kecil, maksudnya responden yang memiliki skor rendah dan skor tinggi tidak jauh berbeda, atau maksudnya tidak terdapat perbedaan yang sangat menonjol antara responden yang berada pada skor pencilan terendah dan yang berada pada skor pencilan tertinggi sebab sebagaimana yang dikehendaki sebaran nilai memusat pada pencilan tertinggi. Hasil temuan ini dapat dengan mudah pula dibuktikan dengan mengamati nilai/skor minimum dan maksimum, serta grafik. Diketahui skor minimumnya sebesar 48 dan skor maksimum 81 dan kurva grafik yang terbentuk membentuk lonceng, sebab kumpulan data lebih berada di tengah. Ini menggambarkan sebaran skor yang berada pada pencilan nilai terendah ataupun yang berada pada pencilan nilai tertinggi sangat sedikit. Namun secara umum skor responden cenderung berada pada daerah pertengahan (nilai tengah).

Berdasarkan dari uraian di atas maka jelaslah bahwa disiplin adalah merupakan suatu sikap ketaatan atau patuh yang dimiliki guru secara sadar terhadap aturan, norma-norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku terhadap suatu aturan sekolah agar terhindar dari sanksi atau hukuman sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Pendidik atau guru sebagai pengajar memiliki sikap disiplin dikarenakan guru mempunyai tugas yang harus dipatuhi mengingat pekerjaan para guru itu berhadapan langsung dengan para siswa atau peserta didik yang apabila tidak disiplin maka para siswanya akan berkeliaran di luar kelas sehingga mengganggu kelas lainnya yang sedang belajar, karena mengajar itu memerlukan kegiatan yang teratur bagi seorang guru. disiplin timbul dari dalam jiwa guru sendiri. Adanya dorongan untuk mentaati tata tertib sekolah dan belajar selalu berdisiplin dalam mengerjakan apapun. Berdisiplin artinya menghargai waktu, tidak menyia-nyaiakan waktu tanpa membawa manfaat.

Ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2013:94) yang mengemukakan bahwa disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang disetujui bersama agar pemberian hukuman terhadap seseorang dihindari. Dari pendapat ini, dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menghindari adanya hukuman yaitu dengan mencegah diri dari terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu aturan yang telah ditentukan.

Lebih lanjut Wijaya dan Rusyan (2000:68) yang menyatakan bahwa disiplin adalah sesuatu yang terletak di dalam hati seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana telah ditetapkan oleh norma dan peraturan yang berlaku.

Dengan demikian, maka jelaslah bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan yang muncul dari dalam diri guru sendiri terhadap suatu aturan atau tata tertib yang telah ditentukan tanpa ada unsur keterpaksaan atau dengan kata lain suatu usaha pengendalian diri yang rasional terhadap sesuatu tanpa ada yang memaksanya. Jadi, dengan menerapkan disiplin merupakan proses pembelajaran atau latihan untuk meningkatkan kemampuan atau pengendalian diri terhadap sesuatu aturan yang sudah ditetapkan atau disepakati sebelumnya. Semakin baik disiplin kerja akan semakin baik pula kinerja guru

### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Prabumulih**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} (48,522) > F_{tabel} (3,37)$  dan nilai  $F_{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ . Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0,805, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas (Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 80,5%, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan di mana Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sukadi (2016) yang menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi :  $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$ . Uji regresi diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $137,168 > 3,090$  (taraf signifikansi 5%) berarti antara Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah diperoleh  $t_{hitung} >$  dari t tabel atau  $4,872 > 1,985$  dan untuk variabel disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung} >$  t tabel atau  $8,172 > 1,985$  (taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Huda Karangpandan.

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. (Mangkunegara, 2005: 104), menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan Supervisi Kepala Sekolahnya rendah. Guru yang telah memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan disiplin kerja yang baik. Davies (2003 : 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Hal yang sama juga dinyatakan Kristiawan dan Rahmat (2018:386) bahwa guru adalah komponen penting dalam sebuah kegiatan belajar mengajar. Profesionalisme guru mengacu kepada kemampuan maupun keahlian pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Selama pembelajaran guru harus mampu mengembangkan kompetensi profesionalisme guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan kompetensi yang dimiliki, guru dapat merancang proses pembelajaran yang ingin dilaksanakan agar lebih baik dari sebelumnya. Banyak faktor yang menjadikan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia baik itu faktor yang bersifat teknis maupun non teknis. Guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multimetode, dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Guru harus dibekali dengan pengetahuan dan motivasi terhadap dirinya, sehingga guru dapat meningkatkan pelayanannya kepada peserta didik melalui ketrampilan mengajarnya dan peningkatan pengetahuannya dengan terus menerus belajar. Tujuan pembelajaran di lembaga sekolah atau di lembaga pendidikan umumnya sangat membutuhkan inovasi dalam proses pembelajaran agar dapat berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan profesional guru adalah dengan melakukan inovasi pembelajaran. Dengan diadakannya inovasi pembelajaran maka akan dapat memperbaiki keadaan pembelajaran sebelumnya kearah yang lebih baik lagi, memberikan gambaran pada pihak lain tentang pelaksanaan inovasi sehingga orang lain dapat mengujicobakan inovasi yang kita laksanakan, mendorong untuk terus mengembangkan pengetahuan dan wawasan. Meningkatnya kualitas profesionalisme pendidik atau guru maka akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Ardiana (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun” menunjukkan bahwa berpengaruh secara positif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, persamaannya yaitu meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian Ardiana meneliti Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun sedangkan penelitian yang sedang berlangsung tentang kinerja guru di gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan.

Supervisi Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Anoraga (Yenny, 2018) menjelaskan bahwa Supervisi Kepala Sekolah adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu , Supervisi Kepala Sekolah dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak mempunyai motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru untuk meningkatkan kerjanya.

Disiplin juga merupakan salah satu indikator atau faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Warsidi dan Pramuka (2000:24), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Ketidaksiplinan dari segi waktu menunjukkan sikap yang kurang baik diperlihatkan pada peserta didik karena sikap yang baik di mulai dari pendidik terlebih dahulu. Suatu sikap disiplin haruslah diterapkan lewat tingkah laku yang selalu taat terhadap peraturan yang berlaku. Sikap ini diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru itu sendiri serta berdampak pula pada peningkatan mutu dan prestasi peserta didik. Akan tetapi, permasalahan disiplin kerja yang masih sering terjadi diantaranya adalah kurangnya kedisiplinan guru terhadap peraturan yang telah ditentukan berkaitan dengan waktu datang maupun pulang kerja, masih terdapat beberapa guru yang tidak memberikan kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, masih terdapat guru yang datang terlambat masuk sekolah ataupun masuk kelas untuk mengajar, masih ada guru yang belum lengkap menyusun perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, analisis ulangan harian, remedial dan sebagainya. dan beberapa guru honorer tidak membuat atau tidak memiliki RPP dan tidak melakukan penilaian proses pembelajaran secara rutin (sumber hasil supervisi Wakil Kepala Sekolah). Keadaan ini merupakan cermin dimana disiplin kerja yang dimiliki oleh dewan guru masih jauh dari harapan.

Namun, temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Malik dan Sriwidodo (2013) yang menyimpulkan: pada pengujian hipotesis satu koefisien signifikansi variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar 0,145, maka variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dua, koefisien signifikansi variabel kedisiplinan 0,372, maka variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tiga, koefisien signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,075, maka variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji selisih mutlak, maka kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Demikian juga kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi kedisiplinan terhadap kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R<sup>2</sup> sebesar 0,310, berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel Supervisi Kepala Sekolah dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi sebesar 31%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Jadi dengan adanya Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja guru akan semakin meningkat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa 1) Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi Supervisi Kepala Sekolah guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat; 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat; dan 3) Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E., & Kristiawan, M. (2020). Developing a Module of Academic Supervision for Headmaster of Madrasah Ibtidaiyah. *Education Journal* 3(1), 26-36. <http://www.itspoa.com/?thread-1089-111.html>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Hal. 14-23.
- Daryanto, K. (2017). *Pembelajaran abad 21*. Yogyakarta; Gava Media.

- Davies, H. (2005). *Human Behavior at Work Organization Behavior*. New Delhi: McGraw Hill Publishing Company.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs. Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VIII (I) 2018*. Hal. 50–65.
- Husna, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 286- 298 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483 Copyright@2017 by LPPM UPI YPTK Padang. Diakses, 2 Februari 2020.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., & Ribuwati, A. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Kristiawan, M. dan Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*. Volume 3, Issue 2, December 2018. Hal. 373-390.
- Malik, Abdul & Sriwidodo, Untung. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Asslaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Iterpratama Mandiri.
- Purwanto, M. N. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Renata. (2018). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Eektivitas Guru* (Tesis). Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Sarbini., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2020). Supervisor's Performance for the Quality of Education. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 255-262.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta; RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukadi, S. (2016). Hubungan Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VI (II) 2016*. Hal. 47–62.
- Sunarto, A.H. (2001). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta; RajaGravindo Persada.
- Suwarto, dkk. (2009). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Uno, Hamzah B. (2016). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Warsidi dan Pramuka. (2000). *Pemahaman Ekonomi Umum*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Wijaya, C. dan Rusyan, A.T. (2000). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda Karya.
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018. hal. 98-105.