

**PENGARUH SUPERVISI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU**  
**(Studi Kasus Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari, Depok)**

Tohirin  
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
dosen01805@unpam.ac.id

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, dan pengujian Hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh dimana semua populasi dipakai sebagai sampel yaitu 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferesial yaitu : 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisi Regresi Berganda, 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, dengan korelasi positif 0,670 dan kontribusi pengaruhnya sebesar 45%. Dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,571 dengan signifikansi t sebesar 0,000. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, dengan korelasi positif 0,653 dan kontribusi pengaruh sebesar 42,7% . Dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,319 dengan signifikansi t sebesar 0,000.. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dengan korelasi positif 0,714 dan kontribusi pengaruh sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,284 dengan signifikansi F sebesar 0,000.*

**Kata Kunci :** Supervisi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya disebutkan pula kewajiban guru antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan

sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlaq mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 3).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU.No. 20 tahun 2003, Pasal1)

Pendidikan adalah hal pokok yang akan menopang kemajuan suatu bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada.Tanpa pendidikan, maka suatu negara akan jauh tertinggal dengan negara lain.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitanya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan

berkualitas.

Tugas dan kewajiban guru semakin berat dalam menghadapi kompetensi sistem pendidikan yang berkembang mengikuti perkembangan jaman, oleh karena itu, dituntut adanya sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Agar sikap disiplin dapat ditegakkan, maka perlu dilakukan supervisi oleh kepala sekolah sebagai atasan langsungnya. Dengan adanya supervisi, maka kepala sekolah sebagai atasan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan guru dalam menjalankan tugasnya, selanjutnya dapat dilakukan pembinaan atau mencari solusi pemecahan masalah yang dihadapi oleh guru tersebut, sehingga proses belajar mengajar di sekolah tidak terganggu.

Supervisi dan disiplin kerja merupakan unsur manajemen. Kegiatan supervisi secara kontinyu dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain. Sementara ini ada anggapan bahwa kinerja Guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok belum memenuhi harapan sebagaimana mestinya. Masih ada guru yang kurang disiplin dalam tugasnya. Ada sebagian guru yang meninggalkan tugas tanpa ijin, tidak masuk tanpa ijin, dan masih sering memberikan catatan kepada siswa yang kemudian meninggalkan ruangan kelas. Hal ini kemungkinan belum efektifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala Sekolah yang bersangkutan atau supervisi dari pejabat yang berwenang.

Ada pula kemungkinan bahwa supervisi yang dilakukan tidak memperhatikan prinsip-prinsip supervisi yang baik. Dan belum optimalnya disiplin kerja para guru sehingga kinerja mereka cenderung belum menunjukkan prestasi yang memuaskan. Misalnya memberikan tugas atau mencatat kemudian meninggalkan kelas.

Sehubungan dengan itu, kegiatan supervisi

secara kontinyu dan berkelanjutan serta, adanya disiplin kerja Guru sangat diperlukan untuk memperbaiki kondisi tersebut sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain, terutama tingkat Persentase kelulusan, nilai kemampuan siswa dan prestasi siswa.

Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dan kesulitan-kesulitan apa yang dialami oleh guru, sehingga dapat dicari upaya pemecahannya. Dengan adanya supervisi yang efektif dan memperhatikan prinsip-prinsip supervisi maka diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja Guru dan pada akhirnya meningkatkan kinerja Guru, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Pekerjaan seorang guru merupakan tugas yang cukup berat dan mengharuskan persiapan yang matang, oleh karena itu seorang guru yang profesional pasti memiliki persiapan administratif dalam pembelajaran. Tanpa persiapan yang baik seorang guru mustahil akan menjalankan tugasnya dengan baik. Keterlengkapan administrasi menunjukkan kematangan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan seorang guru memiliki visi, misi, tujuan sasaran dan target yang jelas pekerjaanya dan yang juga penting adalah memiliki alokasi waktu yang jelas.

Menurut Djatmiko (2006) "Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik". Kinerja guru selama ini selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja, totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian di sekolah.

Mengingat begitu pentingnya posisi guru

dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau rendahnya kinerja guru.

Mengingat bahwa Supervisi, dan Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat menjadi pertimbangan dalam kinerja guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : "Pengaruh Supervisi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok).

### **Pembatasan Masalah**

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah di pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai supervisi dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada guru dan staff pada periode tertentu di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
2. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
3. Bagaimana pengaruh antara supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

## Tinjauan Teoritik

### 1. Pengertian Manajemen

Menurut T. Hani Handoko (1997:44). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, dan penggunaan sumberdaya. Sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen tersebut dijelaskan salah satu indikatornya adalah adanya pengawasan. Istilah pengawasan di lingkungan pendidikan lebih sering disebut dengan supervisi. Supervisi dan disiplin merupakan unsur manajemen yang dapat diberlakukan bagi para guru. Guru sebagai unsur pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan objek atau sasaran supervisi dan bimbingan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Pemberian supervisi dan bimbingan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai guru dan kualitas sumberdaya manusia.

Salah satu upaya untuk menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan belajar adalah dengan pembinaan dan peningkatan disiplin para guru sebagai sumber belajar. Dengan adanya sikap disiplin yang mematuhi terhadap segala peraturan dan tata tertib yang berhubungan dengan tugas-tugasnya, maka diharapkan dapat mendukung ke arah pencapaian

tujuan pendidikan.

### 2. Efektivitas Sumber Daya Manusia

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah sesuatu atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya (Siagian, 1997: 24).

Cowan dalam Sukadi (2002:12) mengemukakan bahwa efektivitas dihubungkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan atau perbandingan antara hasil nyata dengan hasil ideal. Sedangkan Hadari Nawawi (1989:43) menjelaskan bahwa efektivitas maksudnya adalah menilai tindakan atau kegiatan yang telah dilakukan apakah telah menghasilkan sesuatu seperti yang direncanakan dan berjalan dengan sebenarnya serta tidak menyimpang dari perencanaan sehingga sesuai dengan tujuan yang harapkan.

Dari beberapa teori di atas, secara umum teori efektivitas berorientasi pada tujuan. Itulah sebabnya efektivitas kepemimpinan suatu organisasi adalah kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan organisasi tersebut. Efektivitas menunjukkan ketercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Artinya Efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

### 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 2000: 176). Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan

berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau usaha, karena kepemimpinan yang sukses menunjukan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dengan sukses pula. Kepemimpinan (*leadership*) telah banyak didefinisikan orang dengan cara dan pendekatan atau sudut pandang yang berbeda-beda. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi, tergantung dari mana titik tolak pemikirnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (seandainya dijadikan pemimpin) untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan anak buahnya ke arah tujuan tertentu (Nitisemito, 2001: 70). Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan, dan kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya.

Hersey dan Blanchard dalam Suyana, dkk (2012: 75-76) menyatakan 4 indikator perilaku kepemimpinan yaitu: Mengarahkan (*Telling*), menjual atau memberikan ide (*Selling*), menggalang partisipasi (*Participation*) dan mendelegasikan (*Delegating*). Dengan perilaku delegasi ini, pimpinan memberi pengarahan maupun dukungan karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya.

#### **4. Supervisi**

Supervisi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *supervision* (Siagian, 1989: 57), yang terdiri dari dua kata, yaitu: *super* dan *vision*. *Super* artinya lebih atau atas, sedangkan *vision*, artinya melihat atau meninjau, maka secara etimologi supervisi diartikan sebagai melihat dari atas terhadap pelaksanaan dan hasil kegiatan bawahan. Istilah supervisi bukanlah istilah

baru dalam dunia pendidikan. Wiles dan Bondi (1986: 10) memberikan pengertian yang lebih dinamis, dengan menyatakan bahwa: "*supervision is a general leadership function that coordinates and manages those school activities concerned with learning*". Artinya bahwa supervisi adalah fungsi kepemimpinan umum yang mengkoordinasi dan mengatur aktivitas-aktivitas sekolah yang menitikberatkan pada pembelajaran.

Pengertian supervisi menurut Ratal Wirjasantosa (1984: 1), adalah suatu usaha atau kegiatan pembinaan yang direncakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah atau lembaga pendidikan lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebagai pedoman, Amentembun (1981: 5) merumuskan pengertian supervisi bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan dan tuntunan kearah perbaikan situasi pendidikan (termasuk pengajaran) pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar.

Dengan beberapa pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan secara umum bahwa kegiatan supervisi pendidikan pada hakekatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan untuk perbaikan situasi belajar mengajar, dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan pokok supervisi adalah membantu para guru agar memperoleh arah diri dan memecahkan masalah-masalah pengajaran yang mereka hadapi. Secara sederhana supervisi dapat dirumuskan sebagai suatu usaha untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki situasi belajar-mengajar secara professional.

Untuk mengetahui apakah suatu pelaksanaan itu berjalan lancar sesuai rencana

yang telah digariskan, mengetahui apakah segala sesuatu dijalankan sesuai dengan instruksinya, mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam bekerja, dan mencari jalan keluar, bilamana terdapat kesulitan-kesulitan dan diusahakan pemecahannya (Ibnu Syamsi, 1998:110).

Untuk melakukan pengawasan perlu memahami dan memperhatikan prinsip pengawasan yang efektif yaitu: akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, realitas secara ekonomis, realitas secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional; dan diterima para anggota organisasi (Handoko, 1997:373).

Sudibyo Triatmodjo (2000:8), mengatakan bahwa prinsip-prinsip pengawasan yaitu objektif dan menghasilkan fakta, pengawasan berpedoman pada kebijakan yang berlaku, preventif, pengawasan bukan tujuan, dan efisien. Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh-mana pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dan kesulitan-kesulitan apa yang dialaminya, sehingga dapat dicari upaya pemecahannya. Dengan adanya supervisi diharapkan dapat membantu kelancaran tugas Guru guna meningkatkan kinerjanya yang lebih baik. Dalam penelitian ini yang ditetapkan adalah :

- Perencanaan program supervisi
- Pelaksanaan supervisi
- Tindak lanjut

## 5. Disiplin Kerja

Menurut IG Surono dalam Roemintoyo (1999: 13), disiplin adalah peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat, artinya setiap pekerjaan harus sesuai dengan peraturan yang ada. Sedangkan Amiroedin Syarif dalam Roemintoyo (1999: 14) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang

didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta perilaku yang seharusnya di dalam lingkungan tertentu. Adapun pengertian kerja menurut Poerwodarminto (1988: 70) adalah perbuatan melakukan sesuatu. Dengan demikian disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kegiatan proses belajar mengajar dituntut adanya sikap disiplin dari semua pihak, baik dari guru, karyawan, siswa dan seluruh perangkat pendidikan yang terkait. Disiplin kerja prinsip-prinsip disiplin yang sehat. Prinsip-prinsip disiplin sehat sebagai berikut:

- a. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa taat pada pemimpin, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilakukan;
- b. Bersedia dan mau menerima segala tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental;
- c. Tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan;
- d. Setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan (IG. Surono dalam Roemintoyo (1999: 15).

Untuk mendorong terciptanya suasana disiplin yang sehat, di lingkungan sekolah, maka kepala sekolah harus memperhatikan unsur-unsur pembentukan disiplin, antara lain peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula, perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi/ditaati bagi guru

serta, jika terjadi pelanggaran, maka perlu adanya tindakan yang tegas. Sebaliknya jika peraturan tidak jelas, dan tidak adanya sanksi bagi yang melanggar, maka seseorang cenderung untuk melanggar peraturan dan tidak taat pada peraturan yang berlaku. Indikator yang dipakai dalam penelitiannya ini meliputi :

- Tujuan dan kemampuan
- Keteladanan kepemimpinan
- Balas jasa
- Keadilan
- Sanksi dan hukuman
- Ketegasan

## 6. Kinerja Guru

Menurut Henry Simamora (1995:500) Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan Gibson (1996: 70) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Adapun Miner (1998: 14) mengatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai. Robert L Mathis dan John H Jackson (2002:81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik

karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Sedangkan Mark C Zweig yang dikutip dalam Suyadi Prawirosentono (1999:216) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya. Stephen P Robbins (2006: 684) menyatakan bahwa evaluasi kinerja juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

Penilaian kinerja Guru dimaksudkan untuk mengetahui hasil kerja Guru sesuai dengan tugas dan fungsinya dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahannya dan dapat dijadikan dasar dalam rangka promosi, peningkatan karier, dasar kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan dasar pengambilan kebijakan oleh pimpinan. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

- Prestasi kerja
- Memiliki kedisiplinan
- Memiliki kreativitas
- Mampu bekerjasama
- Memiliki tanggungjawab

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2005:306) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok yang beralamat di Jl. Curug Topik Kel.Curug Kec. Bojongsari-Depok. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2016.

### Populasi Dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah tenaga guru dan staf pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel menggunakan teknik jenuh atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dipakai sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, seperti berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)  
Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni supervisi dan disiplin kerja. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)  
Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi

oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang dilambangkan dengan Y.

### Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Supervisi ( $X_1$ )  
Variabel ini diukur melalui indikator: perencanaan program supervise, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut.
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )  
Variabel ini diukur melalui indikator : Tujuan dan kemampuan, Keteladanan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan
3. Kinerja Guru (Y)  
Variabel ini diukur melalui indikator : Prestasi kerja, memiliki kedisiplinan, memiliki kreativitas, mampu bekerjasama dan memiliki tanggungjawab.

### Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Adapun dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis langsung menghubungi responden yaitu tenaga guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

#### 2. Wawancara

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke kantor SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

#### 3. Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literatur-literatur berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh

pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **Metode Analisis Data**

### **Uji Kualitas Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai  $r_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau kurang dari  $r_{tabel}$ , maka data tersebut tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  untuk 40 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,312.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*.

Menurut Arief (2009:317) untuk menentukan reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{Alpha}$  (*Alpha Cronbach*) dengan  $r_{tabel}$  yang sudah diketahui pada uji validitas. Jika  $r_{Alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tersebut handal (*reliable*). Sebaliknya jika  $r_{Alpha}$  negatif atau  $r_{Alpha}$  kurang dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut tidak handal (*not reliable*).

### **Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini digunakan uji kelayakan data atau asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskesdastisitas

### **Uji Statistik**

Dalam penelitian ini uji statistik dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh atau keterhubungan antara variabel independen terhadap

variabel dependen. Uji ini meliputi, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

#### **1. Analisis Regresi Berganda**

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analysis*).

#### **2. Koefisien Korelasi**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh variabel supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

#### **3. Koefisien Determinasi**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  benar-benar berpengaruh secara parzial terhadap variabel dependen.

##### **b. Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor variabel.

Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana

pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Range Kelas

$$P = \frac{Range}{Kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2 Interpretasi Nilai Rata-rata Skor

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 - 4,19	Setuju (S)
4,20 - 5,00	Sangat Setuju (SS)

### 1. Variabel Supervisi ( $X_1$ )

Supervisi dalam penelitian ini merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Indikator yang dipakai adalah : perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut. Adapun penilaian responden atas supervisi pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Supervisi ( $X_1$ )

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Pertanyaan 1	0	1	14	18	7	3.78	S
Pertanyaan 2	0	1	8	20	11	4.03	S
Pertanyaan 3	0	0	11	23	6	3.88	S
Pertanyaan 4	0	2	14	12	12	3.85	S
Pertanyaan 5	0	0	13	21	6	3.83	S

Pertanyaan 6	0	2	14	17	7	3.73	S
Pertanyaan 7	0	1	11	21	7	3.85	S
Pertanyaan 8	0	0	15	19	6	3.78	S
Pertanyaan 9	0	0	16	15	9	3.83	S
Pertanyaan 10	0	0	20	14	6	3.65	S
Pertanyaan 11	0	0	14	19	7	3.83	S
Pertanyaan 12	0	0	11	20	9	3.95	S
Rata-Rata Skor						3.83	

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel supervisi sebesar 3,83 masuk pada interval 3,40 - 4,19 atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa supervisi yang dilakukan di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sudah berjalan dengan teratur dan masing-masing guru memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pimpinan secara baik dalam rangka berkonsultasi tentang hasil supervisi yang dilakukan

### 2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan sikap taat dan patuh terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator : Tujuan dan kemampuan, Keteladanan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan. Adapun penilaian responden atas disiplin kerja pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 4 Jawaban Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Pertanyaan 1	0	0	15	20	5	3.75	S
Pertanyaan 2	0	0	16	13	11	3.88	S
Pertanyaan 3	0	1	16	15	8	3.75	S
Pertanyaan 4	0	1	13	17	9	3.85	S
Pertanyaan 5	0	0	19	15	6	3.68	S
Pertanyaan 6	0	1	12	22	5	3.78	S
Pertanyaan 7	0	0	16	12	12	3.90	S
Pertanyaan 8	0	0	17	14	9	3.80	S
Pertanyaan 9	0	2	16	16	6	3.65	S
Pertanyaan 10	0	0	14	22	4	3.75	S
Pertanyaan 11	0	0	15	18	7	3.80	S
Pertanyaan 12	0	0	8	13	19	4.28	SS
Rata-Rata Skor						3.82	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel supervisi sebesar **3,82** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa supervisi yang dilakukan di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sudah berjalan dengan teratur dan masing-masing guru memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pimpinan secara baik.

### 3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator : Prestasi kerja, memiliki kedisiplinan, memiliki kreativitas, mampu bekerjasama dan memiliki tanggung jawab. Adapun penilaian responden atas kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 5 Jawaban Variabel Kinerja Guru (Y)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Pertanyaan 1	0	0	8	24	8	4.00	S
Pertanyaan 2	0	1	14	14	11	3.88	S
Pertanyaan 3	0	0	15	20	5	3.75	S
Pertanyaan 4	0	1	7	17	15	4.15	S
Pertanyaan 5	0	0	19	15	6	3.68	S
Pertanyaan 6	0	0	9	24	7	3.95	S
Pertanyaan 7	0	0	10	16	14	4.10	S
Pertanyaan 8	0	0	15	20	5	3.75	S
Pertanyaan 9	0	1	13	20	6	3.78	S
Pertanyaan 10	0	0	9	23	8	3.98	S
Pertanyaan 11	0	0	11	18	11	4.00	S
Pertanyaan 12	0	0	12	18	10	3.95	S
Rata-Rata Skor					3.91		S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel supervisi sebesar **3,89** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa supervisi yang dilakukan di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sudah berjalan dengan teratur dan masing-masing guru memiliki

kesempatan untuk berinteraksi dengan pimpinan secara baik dalam rangka berkonsultasi tentang hasil supervisi yang dilakukan

### Hasil Analisis Data

#### Uji Instrumen Data

##### 1. Hasil Uji Valiiditas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi ( $X_1$ )	0.730	0.312	Valid
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.625	0.312	Valid
Kinerja Guru (Y)	0.563	0.312	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka semua butir pernyataan dikatakan valid

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi ( $X_1$ )	0.914	0.312	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.862	0.312	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.807	0.312	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dalam variabel dalam penelitian dikatakan reliabel.

### Uji Prasyarat Data (Asumsi Klasik)

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov*			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.115	40	.199	.939	40	.033

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis di atas, menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smir-*

*nov Test.* Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai  $0,199 > 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Supervisi ( $X_1$ )	0,484	2,067
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,484	2,067

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan *Collinierity Statistic* menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas supervisi ( $X_1$ ) sebesar 0,484 0,786 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,484 dari nilai *tolerance* kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,01 dan nilai *inflation factor* (VIF) untuk  $X_1$  sebesar 2,067 dan  $X_2$  sebesar 2,067. Keduanya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) nilai VIF-nya lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

## 3. Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.484	3.542	1.868

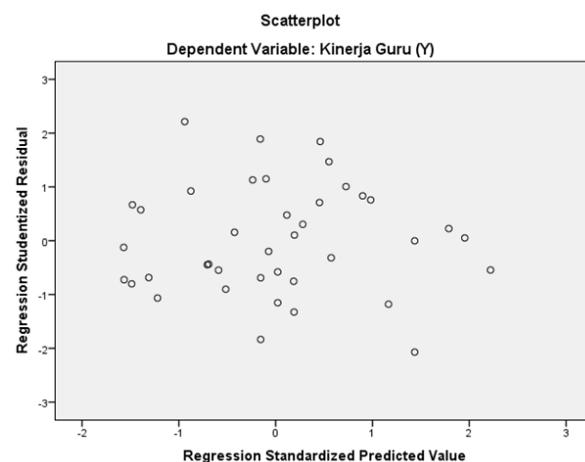
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Supervisi ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji *Durbin Watson* menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 1.868, dimana nilai tersebut berada diantara 1.550-2.460. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

## 4. Uji Heteroskesdastisitas



Sumber: Data diolah

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskesdastisitas

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji di atas, menunjukkan titik-titik jawaban responden tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskesdastisitas.

## Uji Statistik

### 1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.444	4.692		3.931 .000
	Supervisi ( $X_1$ )	.317	.126	.416	2.514 .016
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.304	.142	.355	2.144 .039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :  $Y = 16,301 + 0,340X_1 + 0,325X_2$

Di mana :

$Y$  = Kinerja Guru

$X_1$  = Variabel Supervisi

$X_2$  = Variabel Disiplin Kerja

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18,444 menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel supervisi dan disiplin kerja besarnya nilai kinerja guru sudah terbentuk sebesar 18,444.
2. Variabel supervisi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,317. Yang artinya jika variabel supervisi ( $X_1$ ) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,317 *point*.
3. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,304. Yang artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel supervisi ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,304 *point*.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $X_1$ )**Correlations<sup>b</sup>**

		Supervisi ( $X_1$ )	Kinerja Guru (Y)
Supervisi ( $X_1$ )	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,670. Dengan demikian secara parsial variabel supervisi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $X_2$ )**Correlations<sup>b</sup>**

		Supervisi ( $X_1$ )	Kinerja Guru (Y)
Supervisi ( $X_1$ )	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,653. Dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

 $(X_1$  dan  $X_2$  Terhadap (Y))**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.484	3.542

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Supervisi ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,714. Dengan demikian secara simultan variabel supervisi dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $X_1$  Terhadap  $(Y)$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.450	.435	3.705

a. Predictors: (Constant), Supervisi ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,450 atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $X_2$  Terhadap  $(Y)$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.412	3.781

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,427 atau 42,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sebesar 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $(Y)$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.484	3.542

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Supervisi ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,510 atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini digunakan uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Uji t ( $X_1$  Terhadap  $(Y)$ )

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.440	4.260	5.502	.000
	Supervisi ( $X_1$ )	.512	.092		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru ( $Y$ )

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,571 > 2,024)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara supervise terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Tabel 19 Hasil Uji t ( $X_2$  Terhadap (Y)**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.285	4.862		4.378	.000
	.560	.105	.653	5.319	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,319 > 2,024$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Tabel 20 Hasil Uji F ( $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap (Y)**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.783	2	241.891	19.284 .000 <sup>b</sup>
	Residual	464.117	37	12.544	
	Total	947.900	39		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Supervisi ( $X_1$ )

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $19,284 > 3,240$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat diterima.

## PEMBAHASAN DAN HASIL

Dari hasil pengujian statistik dan analisis diatas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, sebagai berikut :

- Pengaruh Supervisi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah  $Y = 23,440 + 0,512X_1$ . Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 0,512 nilainya positif, jika variabel supervisi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- Korelasi antara supervisi dan kinerja guru adalah 0,670. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,670 dan kuat antara variabel supervisi dengan kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,450. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 45% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,571 dengan signifikansi t sebesar 0,000.
- Nilai  $t_{tabel}$  ( $0,05;38$ ) = 2,024. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,571 > 2,024$ ) dan signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis H1 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

- Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah  $Y = 21,285 + 0,560X_2$ . Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 0,560 nilainya positif, jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, arti-

- nya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- Korelasi antara disiplin kerja dan kinerja guru adalah 0,653. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,653 dan kuat antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
  - Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,427. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
  - Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,319 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0,000.
  - Nilai  $t_{tabel}(0,05;38) = 2,024$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,319 > 2,024$ ) dan signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis H<sub>2</sub> yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
3. Pengaruh Supervisi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah  $Y = 18,444 + 0,317X_1 + 0,304X_2$ . Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai koefisien beta 0,317 dan 0,304 semua nilainya positif, jika variabel supervisi dan disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
  - Korelasi secara simultan antara supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 0,714. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,714 dan kuat antara variabel supervisi dan disiplin kerja dengan kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
  - Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,510. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 51% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
  - Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,284 dengan signifikansi F sebesar 0,000.
  - Nilai  $F_{tabel}(0,05;38) = 3,240$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,284 > 3,240$ ) dan signifikansi  $F < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis H<sub>3</sub> yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Hal ini dapat dilihat dari Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,571 > 2,024$ ) dan signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

- < 0,05). Supervisi mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,670 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Supervisi mempunyai kontribusi ( $R^2$ ) sebesar 45% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 23,440 + 0,512X_1$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Hal ini dapat dilihat dari Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,319 > 2,024$ ) dan signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin kerja mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,653 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Supervisi mempunyai kontribusi ( $R^2$ ) sebesar 42,7% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 21,285 + 0,560X_2$ .
  3. Supervisi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Hal ini dapat dilihat dari Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,284 > 3,240$ ) dan signifikansi  $F < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Supervisi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai kontribusi ( $R^2$ ) sebesar 51% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, selebihnya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan, pelatihan, tunjangan dan lain-lain. Model regresi berganda yang diperoleh adalah  $Y = 18,444 + 0,317X_1 + 0,304X_2$ .

### Implikasi

Selaku pengambil kebijakan dalam satuan pendidikan, kepala sekolah perlu memperhatikan berbagai variabel berkenaan dengan upaya peningkatan fungsi pengawasan dan disiplin kerja guru agar menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan. Memberikan timbal balik yang positif dari setiap program

serta kebijakan yang dikeluarkan oleh sekolah yang diselaraskan dengan dinas pendidikan serta menjalin hubungan yang baik dengan pengawas, serta harus selalu aktif dari setiap program kerja yang dikeluarkan.

Pengawasan juga harus disertai bimbingan bagi guru lebih ditingkatkan. Disamping itu juga Guru harus memandang bahwa pekerjaannya adalah mulia, tanamkan rasa sebagai guru karena pekerjaan guru adalah suatu profesi yang tidak semua orang dapat melakukannya.

Agar tingkat kinerja guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok tetap tinggi sesuai dengan harapan maka hendaknya variabel supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama dan terintegrasi harus diperhatikan dan ditingkatkan dan dipaami oleh pihak Giant, guna mendukung terciptanya proses pembelajaran yang optimal yang berkelanjutan, serta dapat menerapkan strategi pembelajaran secara komprehensif dan menciptakan pendidikan yang bermutu.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel supervisi, misalnya memastikan kegiatan supervisi dijalankan dengan benar, melakukan cek secara kontinyu guna menjalin hubungan yang baik antara pengawas dengan semua bagian di sekolah, serta harus selalu aktif dari setiap program kerja yang dikeluarkan.
2. SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, memastikan kebijakan-kebijakan dijalankan oleh semua guru secara benar dan sampai ke semua komponen sekolah. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja

- guru agar berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.
3. SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel kinerja guru, Indikator-indikator yang ada dalam supervisi harus di lakukan dengan kontinyu dengan cara memperbesar keterlibatan warga sekolah, termasuk kepala sekolah dan guru, memberi kesempatan untuk mengembangkan karir/potensi, memberikan fasilitas jaminan dan keamanan kerja, memberikan kesempatan penyelesaian masalah secara terbuka, jujur, dan adil, serta menciptakan komunikasi yang tanpa sekat.
  4. Bagi para peneliti lain agar menindaklanjuti penelitian ini melalui penelitian-penelitian serupa dengan mengembangkan variabel-variabel bebas dan cakupan wilayah penelitian. Hal ini disebabkan masih banyak faktor yang mempengaruhi supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barinto. 2012. *Hubungan Kompetensi Guru Dan Supervisi Akademik Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Percut Sei Tuan*. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.9 No.2 hal: 201:214
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum. Depdiknas.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson James, Ivancovich dan James H Donnelly JR. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses. Bina Aksara jilid 1* (terjemahan Ninuk Hadiasni). Jakarta.
- Henry Simamora 1995. *Manajemen Sumberdaya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta.
- M. Ngalim Purwanto dan Sutaadji Djojopranoto. 1997. *Administrasi Pendidikan*. Penerbit Mutiara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen S.D.M. Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja. Bandung.
- Payaman Simanjuntak J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Permendiknas RI No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Poerwodarminta W.J.S. 1988. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cetakan Kelima, P.N Balai Pustaka, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jilid Pertama, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudibyo Triatmodjo. 2000. *Sistem Pengawasan*, LAN, Jakarta.
- Sudjana, "Metoda Statistika", Edisi 6, Penerbit PT Trasito, Bandung, 2005.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- T Hani Handoko. 1997, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional