



Menggunakan Format A4 (21 x 29,7 cm), Arial 11, Spasi 1; 15-17 Halaman (Termasuk Referensi); Judul (Font 14) Maksimal 12 Kata

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi Di SMPN 45 Kota Bandung)

Efa Nasrifa^{1*}, Deden Koamr Priatna², Widiya Avianti³

AFILIASI:

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti

*KORESPONDENSI:

e.nasrifa@gmail.com

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 27 Oktober 2025

Diterima: 27 Oktober 2025

Abstrak

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan pengendalian dan penjaminan mutu pendidikan melibatkan peranan layanan supervisi kepala sekolah dalam mengendalikan dan menjamin mutu pembelajaran dan pendidikan di tingkat kelas yang sangat besar. Melalui layanan supervisi dari kepala sekolah, profesionalisme dan kinerja guru dapat ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran di kelas yang mengakibatkan kinerja guru sebaik mungkin. Namun pada kenyataannya kinerja guru relatif rendah, hal ini cenderung disebabkan oleh pengawasan yang kurang baik, serta disiplin kerja yang kurang mendukung kinerja tersebut dengan baik.

Adapun tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan pengawasan, disiplin kerja, kinerja guru dan menguji besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun secara parsial.

Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan survei eksplanatori. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis para guru Di SMPN 45 Kota Bandung dengan sampel sebanyak 50 orang. Time horizon dalam penelitian ini adalah cross sectional serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditemukan bahwa Pengawasan guru di SMPN 45 Kota Bandung sudah baik, Disiplin kerja guru di Di SMPN 45 Kota Bandung sudah baik. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Di SMPN 45 Kota Bandung. Namun secara parsial pengawasan lebih dominan mempengaruhi kinerja guru daripada disiplin kerja.

Kata Kunci: pengawasan, disiplin kerja, kinerja

Abstract

Efforts to improve the quality of education through control and quality assurance activities of education involve the role of principal supervision services in controlling and ensuring the quality of learning and education at the very large class level. Through supervision services from the principal, the professionalism and performance of teachers can be improved so as to improve the quality of the process and learning outcomes in the classroom resulting in the best possible teacher performance. But in reality the performance of teachers is relatively low, this tends to be caused by poor supervision, and work discipline that does not support the performance properly.

The purpose of this study is to describe supervision, work discipline, teacher performance and examine the influence of supervision and work discipline on teacher performance, both simultaneously and partially.

The method used is descriptive survey method and explanatory survey. The type of investigation in this study is causality. The unit of analysis is the teachers at SMPN 45, Bandung City with a sample of 50 people. The time horizon in this study is cross sectional and the analytical methods used are frequency distribution and path analysis

Based on the results of research and discussion, it can be found that teacher supervision at SMPN 45 City of Bandung is good, the work discipline of teachers at SMPN 45 City Bandung is good. Supervision and work discipline simultaneously affect the performance of teachers at SMPN 45 Bandung. However, partially supervision is more dominant in influencing teacher performance than work discipline.

Keywords: supervision, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat terjadinya proses pendidikan, baik formal maupun informal. Sekolah juga dapat dikatakan sebagai tempat dilakukannya usaha secara sadar dalam proses pembelajaran. Aktivitas yang terjadi disekolah berada di bawah aturan Undang - Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri ataupun Peraturan - Peraturan lainnya.

Guru menjadi komponen utama sebagai tenaga pendidik dalam pengelolaan organisasi sekolah. Tercantum dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa,

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Mulyasa (2003) mengatakan bahwa hanya 43% guru di Indonesia yang memenuhi syarat, artinya sebagian besar guru (57%) tidak atau belum memenuhi syarat, tidak kompeten dan tidak profesional. Kualitas SDM di Indonesia yang rendah juga ikut mempengaruhi. Index Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Development Index/HDI*), Indonesia hanya menempati urutan ke 109 dari 174 negara yang terukur.

Guru sebagai pelaksana yang berhubungan langsung dengan anak didik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Hal ini sesuai menurut Henderson (2017:88) mengatakan bahwa guru ialah faktor penting dalam pencapaian tujuan. Penting peranan guru dalam pencapaian tujuan dikemukakan oleh Ahmadi (2016:51) menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan dan kemampuan guru serta kinerja guru dalam mengajar perlu ditinggalkan.

Terlihat bahwa masalah mutu pembelajaran menyangkut masalah yang sangat esensial yaitu masalah kualitas mengajar yang dilakukan guru harus mendapat pengawasan dan pembinaan yang terus-menerus dan berkelanjutan. Masalah ini berhubungan erat dengan pengawasan profesional untuk memperbaiki pembelajaran. Guru yang belum mendapatkan bantuan yang optimal sehingga menyebabkan mutu pendidikan menjadi rendah.

Faktor lain yang memiliki pengaruh yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta loyalitas pelanggan. Dalam kaitan penelitian ini, kepuasan yang dibentuk itu oleh peserta didik/ siswa. Jika siswa sudah mulai merasakan puas atas pelayanan sekolah, maka siswa tersebut akan loyal di kemudian hari. Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja guru di lingkungan sekolah. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan guru yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokoknya sebagai pengajar di lingkungan sekolah.

Saydam (2017:284) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Dalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi.

Perusahaan yang dalam kaitan penelitian ini adalah sekolah, memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar dapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil, khususnya para guru yang berada di lingkungan sekolah.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan praktik berbagai strategi, proses, dan evaluasi semua jenis sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Seperti yang diungkapkan oleh Krisnandi dkk (2019, hlm. 3) bahwa manajemen adalah seni dan atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sementara itu menurut Firmansyah & Mahardika (2018, hlm. 4) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sumber daya manusia manusia tentunya adalah komponen terpenting dalam manajemen, Namun demikian, suatu organisasi melibatkan banyak sumber daya lainnya dalam beroperasi, sehingga manajemen juga akan melibatkannya secara keseluruhan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019, hlm. 1) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa, manajemen adalah suatu proses koordinasi meliputi proses perencanaan, pengorganisaian, kepemimpinan dan pengendalian dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen mengandung arti berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. Artian tersebutlah yang menyebabkan terkadang fungsi manajemen ini disebut juga sebagai unsur atau proses manajemen.

Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018, hlm. 10-14) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning)
Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
- b. Penataan (Organizing)
Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
- c. Kepemimpinan (Leading)
Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain
- d. Pengendalian (Controlling)
Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Manajemen Pendidikan

Pengertian manajemen pendidikan menurut etimologi terdiri dari dua unsur yaitu, manajemen dan pendidikan. Manajemen menurut asal katanya berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata benda "manus" (tangan) dan kata kerja "agere" (melakukan). Gabungan dua kata itu menjadi "managere" yang artinya menangani. Managere diterjemahkan dalam kata kerja Bahasa Inggris "to manage" (mengelola), dalam kata benda management artinya pengelolaan, dan "manager" untuk orang yang melakukannya. Manajemen diterjemahkan ke Bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan) (Usman, 2013: 5-6).

Pengertian manajemen pendidikan sebagai struktur atau tugas. Bila dikaji dengan pendekatan struktur atau tugasnya, maka manajemen pendidikan diartikan sebagai manajemen peserta didik, kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan, fasilitas, pengorganisasian, ketatalaksanaan. Sedangkan berdasarkan pendekatan sebagai proses, manajemen pendidikan didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Usman, 2013: 14).

Berdasarkan pengertian tersebut manajemen pendidikan tersebut, maka dapat disimpulkan manajemen pendidikan adalah suatu proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, dan pengawasan, dalam mengelola segala sumber daya yang berupa manusia, uang, material, metode, mesin, market, waktu, dan informasi, untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam bidang pendidikan..

Tujuan Manajemen Pendidikan

Secara umum tujuan utama manajemen pendidikan adalah untuk membentuk kepribadian para pelajar agar sesuai dengan tujuan dari pendidikan nasional dan tingkat perkembangan atau perbaikan untuk usia pendidikan. Selain itu, manajemen pendidikan juga memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut: (1) terwujudnya suasana belajar dan proses belajar yang efektif, aktif, kreatif, bermakna, dan menyenangkan; (2) terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kontrol diri, kecerdasan, kepribadian yang baik, akhlak yang mulia, dan keterampilan yang

bermanfaat bagi masyarakat; (3) untuk memenuhi satu dari lima kompetensi tenaga kependidikan; (4) agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien; (5) citra positif pendidikan semakin meningkat; (6) meningkatkan mutu pendidikan; (7) terwujudnya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, dan akuntabel; dan (8) tenaga pendidik mendapat bekal pengetahuan tentang proses dan tugas administrasi pendidikan

Fungsi-fungsi Manajemen dalam Pendidikan

Sebagai sebuah institusi pendidikan, sekolah dalam jenjang apapun dalam melakukan setiap program kegiatan selalu melalui tahapan-tahapan yang harus dijalani untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi manajemen pendidikan berfungsi sebagai langkah-langkah untuk meraih tujuan pendidikan. Fungsi manajemen ada empat hal yaitu planning, organizing, actuating dan controlling (Terry & Rue, 2010: 9-10).

Dari keempat itu merupakan satu kesatuan proses yang harus dilalui untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu:

a. Perencanaan

Merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan yaitu merencanakan tujuan apa yang akan dicapai. Dalam perencanaan ada beberapa hal yang terdapat didalamnya yaitu: (a) menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Dalam pendidikan tujuan yang ingin dicapai tentunya ingin mencerdaskan anak bangsa yang berakhlak, beriman dan bertakwa, namun selain itu juga ada tujuan yang lain; (b) merumuskan tujuan, Setelah tujuan yang akan dicapai sudah jelas maka berikutnya adalah mengelompokan tujuan tersebut menjadi tiga yaitu tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah dan tujuan jangka panjang; (c) mengidentifikasi peluang dan mengantisipasi segala hambatan; dan (d) menjabarkan perencanaan untuk mengatasi suatu masalah yang bisa saja terjadi.

b. Pengorganisasian

Dalam tahap ini yang lebih berperan adalah manajer atau kepala sekolah yang bertindak sebagai pimpinan suatu satuan pendidikan. Pengorganisasian adalah pengelompokan sumber daya manusia menjadi bagian-bagian kecil yang memiliki tugas yang berbeda-beda meski tugas tersebut saling berkaitan. Dalam proses ini ada tiga langkah yang harus dijalani yaitu: (a) merinci seluruh pekerjaan yang dibebankan harus sesuai keahlian; (b) pengembangan dari keahlian; dan (c) mekanisme kerja harus jelas agar terciptanya suatu sistem. Tujuannya untuk mentransformasikan strategi dan rencana ke dalam kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia dari organisasi, yaitu mengidentifikasi dan menggarisbawahi pekerjaan yang tepat, jenis yang tepat dan dengan demikian juga jumlah yang tepat dari pekerja (Rowley & Jackson, 2012: 186).

c. Pelaksanaan

Pada fungsi manajemen pendidikan ini kepala sekolah senantiasa harus selalu menggerakkan semua aspek yang sudah dikelompokkan agar dapat berjalan seperti yang sudah direncanakan.

d. Pengawasan

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali (Handoko, 2016: 25,

Pengawasan

Herujito (2019:7) pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan secara efektif dan efisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan.

Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016, p.290) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2016, p.290) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Dengan demikian, pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan di mana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya.

Handoko (2018:131) menyatakan bahwa pengawasan merupakan Merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai.

Selanjutnya dikemukakan pula oleh Handoko (2003:140) bahwa proses pengawasan memiliki lima tahapan, yaitu :

- a. Penetapan standar pelaksanaan
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan;
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata;
- d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan.
- e. Pengambilan tindakan koreksi, bila diperlukan.

Berdasarkan beberapa konsep di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasan pada penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Adapun indikator pengawasan yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada sistem pengendalian yang efektif yaitu :

1. Ketepatan, sebuah sistem pengendalian yang menghasilkan informasi yang tidak tepat dapat membuat manajemen lupa mengambil tindakan manakala seharusnya bertindak atau menanggapi suatu masalah yang sebetulnya tidak ada,
2. Tepat Waktu, pengendalian seharusnya menggugah perhatian para manajer terhadap penyimpangan tepat pada waktunya guna mencegah akibat serius terhadap kinerja sebuah unit,
3. Hemat, sebuah sistem pengendalian harus hemat dalam penerapannya, dan harus bisa memberikan manfaat dalam kaitannya dengan biaya yang ditimbulkannya,
4. Fleksibel, bisa menyesuaikan dengan perubahan yang tidak bersahabat atau untuk memanfaatkan peluang baru,
5. Bisa dipahami, oleh para penggunaannya,
6. Penempatan yang strategis, para manajer tidak mungkin mengendalikan segala sesuatu yang berlangsung dalam organisasi, seandainya mampu manfaatnya tidak akan dapat menutupi biayanya,

7. Multikriteria, para manajer dan karyawan akan berusaha untuk “tampil bagus” pada kriteria yang dikendalikan. Multi Kriteria mempunyai dampak positif ganda, karena lebih sulit dimanipulasi ketimbang kriteria tunggal. Kriteria tersebut dapat mengurangi usaha untuk sekedar tampil “bagus”, juga karena kinerja jarang dapat dinilai secara obyektif dari satu indikator saja, multi kriteria memungkinkan penilaian kinerja yang lebih akurat,
8. Tindakan koreksi, sebuah sistem pengendalian yang efektif bukan saja menunjukkan kapan terjadi penyimpangan yang berarti dari standar, melainkan juga menyarankan tindakan apa yang harus diambil untuk membetulkan penyimpangan tadi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin guru adalah: “sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap 8 sekolah serta masyarakat secara keseluruhan”

Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan.. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Terdapat empat persepektif yang menyangkut disiplin kerja menurut Siagian (2004:306) yaitu disiplin retributive (Retributive Dicipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; Disiplin Korektif (Corrective Dicipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat; Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; dan Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu berfokus kepada penggunaa disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Singodemejo dalam Sutrisno, 2009:89-92)

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus seara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaannya

Kinerja

Definisi Kinerja

Kata kinerja merupakan serapan bahasa Inggris yang biasa disebut *performance*. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Dalam studi mengenai manajemen kinerja pegawai, ada hal yang memerlukan pertimbangan penting, karena pada dasarnya kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan menentukan kinerja dari organisasi yang bersangkutan.

Dalam organisasi sekolah, kinerja guru yang dimaksud adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya.

Menurut Saondi dalam Manullang (2017, hlm. 1) menyatakan bahwa "kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disebutkan pula bahwa "kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi" (Manullang, 2017, hlm. 2) Sehingga pendapat di atas, berarti seorang guru dalam menjalankan tugas kesehariannya dituntut untuk menguasai bahan ajar, cara penyampaian dan pengukuran kegiatan pembelajaran, kemampuan menempatkan diri sesuai dengan profesinya sebagai guru dalam kedudukannya untuk menjadi panutan siswa.

Dengan lebih terperinci, Toeti dan Udin (2000:5), menjelaskan bahwa tugas guru meliputi: (1) merencanakan, dimana mencakup menentukan tujuan belajar siswa, bagaimana cara siswa mencapai tujuan tersebut, sarana apa yang diperlukan; (2) mengatur apa yang telah direncanakan dan mencakup pengetahuan tentang bentuk dan macam kegiatan yang harus dilaksanakan, bagaimana semua komponen dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan; (3) mengarahkan, dengan pengarahan yang baik dari guru maka proses belajar mengajar diharapkan dapat berjalan lebih lancar; (4) mengevaluasi untuk mengetahui sejauhmana perencanaan, pengaturan dan pengarahannya dapat berjalan dengan baik ataukah masih memerlukan perbaikan.

Tugas guru yang disebutkan di atas harus diupayakan secara profesional karena kinerja menurut Danim (2019:23) merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan profesinya, menuntut keahlian tinggi, tanggung jawab dan kesetiaan. Kriteria guru profesional yang dikemukakan Samana (2000:61) ialah (1) guru menguasai bahan ajar; (2) guru mampu mengelola program belajar mengajar; (3) guru mampu mengelola kelas; (4) guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran; (5) guru menguasai landasan-landasan pendidikan; (6) guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar; (7) guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (8) guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) guru mengenal dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah; (10) guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Sehingga dari pengertian kinerja di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang kegiatan dalam proses belajar mengajarnya meliputi : (1) menguasai landasan pendidikan; (2) menguasai bahan pelajaran; (3) menyusun program pembelajaran; (4) melaksanakan program pengajaran; (5) menilai hasil dan proses belajar yang telah dilaksanakan; (6) menyelenggarakan program

bimbingan; (7) menyelenggarakan administrasi sekolah; dan berinteraksi dengan teman sejawat atau masyarakat.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2009), ada tiga kriteria kinerja yang paling umum, yaitu: hasil kerja perorangan, perilaku dan sifat. Jika mengutamakan hasil akhir, lebih dari sekedar alat, maka pihak manajemen harus mengevaluasi hasil kerja seseorang. Dengan menggunakan hasil kerja, seorang manajer perencana mampu menentukan kriteria untuk kuantitas yang diproduksi, sisa yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Streers (1985:147), ada tiga faktor yang memiliki keterkaitan satu sama lain, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai dan minat seseorang bekerja. Krtiga hal ini adalah ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan bekerjanya sehinga berdampak pada kinerja suatu organisasi. Sifat yang dianggap relatif mantap pada sepanjang waktu memiliki kemungkinan akan timbul beberapa perubahan akibat interaksi dari luar.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas peran. Pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya, semakin jelas pengertian pekerjaan mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya maka akan semakin besar energi yang dapat di kerahkan bagi kegiatan-kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi.
- c. Motivasi dan kinerja. Kinerja ini dimulai dari pengakuan yang jelas, faktor-faktor yang mendukung motivasi dan kerja dari individu yang meliputi: kemauan, perangai, kepribadian, minat dan persepsi peranan. Sedangkan faktor organisasi dapat meliputi: pembentukan struktur, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa Kinerja Guru merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan profesinya, menuntut keahlian tinggi, tanggung jawab dan kesetiaan, juga kemampuan guru dalam menvapai tujuan pembelajaran yang kegiatan dalam proses belajar mengajarnya

METODE PENELITIAN

Variabel *independent* (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah Pengawasan dan Disiplin Kerja. Sedangkan objek penelitian yang merupakan *dependent variabel* (variabel tak bebas) adalah Kinerja Guru, unsur ini diteliti karena untuk lebih mengetahui secara mendalam mengenai Kinerja Guru.

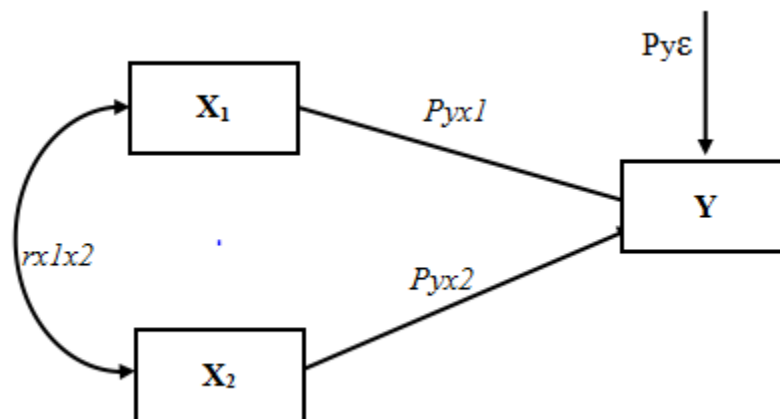
Dengan dasar pertimbangan tujuan studi, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menganalisa kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan analisis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. *Tipe investigasi yang digunakan adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara independent variabel, dalam hal ini Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap dependent variabel, yaitu Kinerja Guru*

Pada penelitian ini, ukuran populasi Guru dan pihak yang terkait adalah (N) 50 orang. Sehingga diperoleh sampel yang sama besarnya dengan populasi sebanyak 50 orang dan pihak yang terkait. Sumber data dalam penelitian ini, data primer berupa Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru bersumber dari para guru dan pihak yang terkait sebagai responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan tiga teknik, yaitu wawancara, Koesioner dan observasi

Data mengenai Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru dapat diperoleh secara empirik dengan memberikan sejumlah pertanyaan pada obyek penelitian sebagai responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti, baik pertanyaan lisan atau tulisan yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai responden sehingga data kualitatif dapat diperoleh sebelum diolah menjadi data kuantitatif.

Analisis data yang akan digunakan terdiri dari dua jenis yaitu (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan, (2) analisis kuantitatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Secara struktural, maka paradigma penelitian keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu Pengawasan dan Disiplin Kerja (variabel X_1 dan X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (variabel Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan analisis jalur (path analysis). Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : Pengawasan dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah:

$$H_0 : P_{YX1} = P_{YX2} = 0$$

$$H_1 : P_{YX1} = P_{YX2} \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k p_{YX_i} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k p_{YX_i} r_{YX_i} \right)}$$

Kriteria uji, tolak H_0 jika $F > F_{\alpha; (k, n-k-1)}$ dengan $F_{\alpha; (k, n-k-1)}$ diperoleh dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, derajat bebasnya, $db_1 = k$, dan $db_2 = n-k-1$.

Jika hipotesis umum (Simultan) dalam penelitian signifikan, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk subhipotesis (Parsial) yaitu terdiri atas :

- Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Guru
- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Adapun perhitungan Analisis Jalur secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien korelasi ganda $R_{X_1X_2Y}$ dengan menggunakan rumus.
- 2.

$$\sqrt{\frac{R_{YX_1}^2 + R_{YX_2}^2 - 2R_{YX_1} R_{YX_2} R_{X_1X_2}}{1 - R_{X_1X_2}^2}}$$

3. Menentukan koefisien kausalitas $r_{X_1X_2}$, P_{YX_1} , P_{YX_2}
4. Menghitung pengaruh lingkungan (lainnya) $P_{\epsilon Y} = \sqrt{1 - R_{X_1X_2Y}^2}$
5. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0
 - a. Rumusan hipotesis operasional secara parsial (P_{YX_i})

Ho : $P_{YX_1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Guru

Hi : $P_{YX_1} \neq 0$, Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Guru

- b. Rumusan hipotesis operasional secara parsial (P_{YX_2})

Ho : $P_{YX_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hi : $P_{YX_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

c. Kriteria keputusan

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel (0,05) (n-k-1)}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel (0,05) (n-k-1)}$

di mana $t = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}) C_{ii}}{(n - k - 1)}}$

Tolak H_0 , jika $t_{0i} \geq t_{(\alpha; n-k-1)}$

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru dapat diperoleh secara empirik dengan memberikan sejumlah pertanyaan pada obyek penelitian sebagai responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti, baik pertanyaan lisan atau tulisan yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai responden sehingga data kualitatif dapat diperoleh sebelum diolah menjadi data kuantitatif.

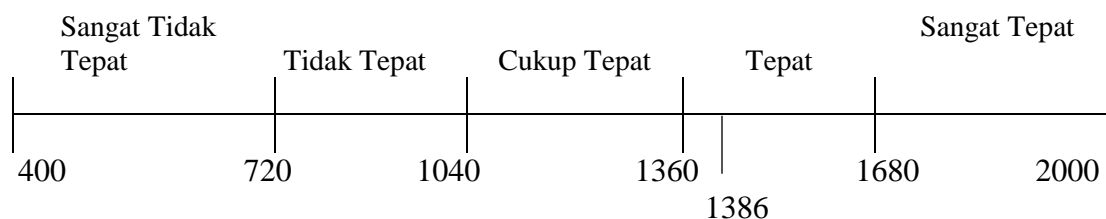
Adapun hasil analisis deskriptif hasil pengolahan data dapat di lihat di tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Rangkuman Pengawasan guru Di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung, 2024 (n=50)

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Ketepatan informasi dalam melakukan pengawasan	198	Tepat
2.	Ketepatan waktu dalam melakukan pengawasan	194	Tepat
3.	Fokus pada efisiensi (berhemat) saat melakukan pengawasan	173	Tepat
4.	Fleksibilitas dalam melakukan pengawasan.	152	Cukup tepat
5.	Pengawasan yang dilakukan mudah difahami	184	Tepat
6.	Pengawasan yang dilakukan berorientasi pada Ketepatan penempatan yang strategis	187	Tepat
7.	Ketepatan dalam menentukan kriteria pengawasan.	137	Cukup tepat
8.	Ketepatan melakukan tindakan korektif dalam pengawasan	161	Cukup tepat
Jumlah		1386	
Rata-rata Skor		173.25	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan table 1 diatas, skor total nilai kumulatif variabel pengawasan mencapai 1386. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 8 \times 50 = 2000$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 8 \times 50 = 400$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel pembinaan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 320 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor variabel pembinaan diatas, ternyata pengawasan guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung sudah tepat, dalam arti pengawasan yang dilakukan

kepa sekolah sudah tepat, hal ini peran kepala sekolah dalam mengembangkan kurikulum, mengorganisasikan pengajaran, menyiapkan staf pengajar, menyiapkan fasilitas belajar, menyiapkan bahan-bahan pelajaran, menyelenggarakan penataran guru, membina anggota staf pengajar, mengkoordinasi layanan terhadap siswa, mengembangkan hubungan dengan masyarakat, dan memulai pengajaran, namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang yaitu Kepala Sekolah kurang melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan kompetensi Guru.

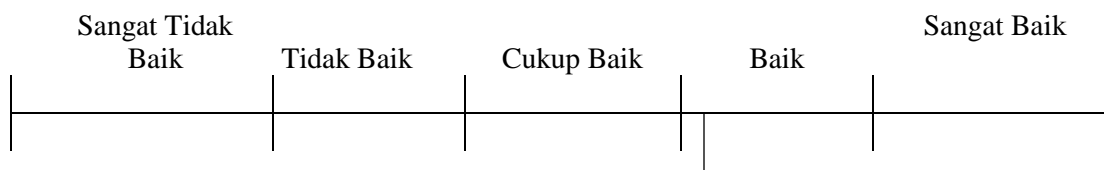
Selanjutnya, secara umum disiplin kerja guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung dapat dilihat pada table 2 di bawah ini

Tabel 2 Rangkuman Kedisiplinan guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung, 2024 (n=50)

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Bidang pekerjaan yang saya tekuni disini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	132	Kurang baik
2.	Kepala sekolah selalu datang tepat waktu dalam menegakkan peraturan	182	Baik
3.	Seluruh pegawai (guru dan karyawan) diberikan kesejahteraan oleh pihak sekolah	165	Cukup baik
4.	Pihak sekolah berlaku adil pada setiap civitas akademik di sekolah	178	Baik
5.	Saya sependapat dengan adanya penegakan hukum atas pegawai sekolah yang melanggar kedisiplinan	175	Baik
6.	Pihak sekolah memberikan hukuman yang jelas terhadap pegawai yang melanggar disiplin	209	Baik
7.	Saya senang merayakan keberhasilan sekolah secara bersama-sama dengan anggota sekolah lainnya	192	Baik
8.	Kesadaran guru dalam mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah	162	Cukup Baik
9.	Penyelesaian pekerjaan sesuai standar kinerja guru yang berlaku.	141	Cukup baik
10.	Tanggung jawab guru mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan	197	Baik
Jumlah		1733	
Rata-rata Skor		173.3	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 2 diatas, skor total nilai kumulatif variabel disiplin kerja mencapai 1733. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 50 = 2500$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 50 = 500$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kedisiplinan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 400 sebagai berikut :



500 900 1300 1700 2100 2500
1733

Berdasarkan bobot skor variabel disiplin kerja diatas, ternyata kedisiplinan guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung sudah baik, dalam arti pelaksanaan kedisiplinan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan tujuan organisasi tercapai, namun ada hal yang harus diperhatikan oleh para guru dalam rangka meningkatkan kedisiplinan yaitu Kesadaran guru dalam mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah.

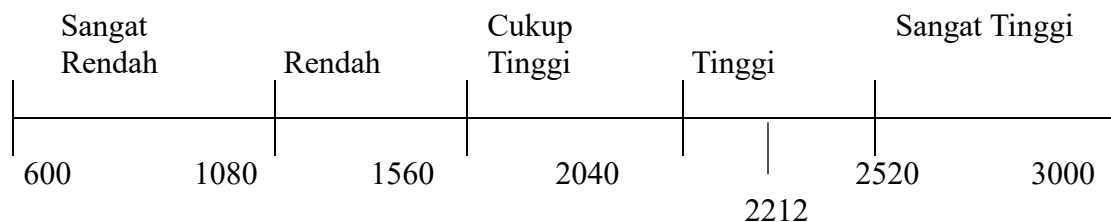
Hasil kinerja guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 3 di bawah.

Tabel Rangkuman Kinerja Guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung, 2024 (n=50)

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan	181	Tinggi
2.	Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan standar yang dilakukan	190	Tinggi
.	Kualitas kerja yang dicapai sesuai dengan standar kualitas	186	Tinggi
4.	Pengetahuan yang dimiliki guru menjadi prioritas	137	Cukup tinggi
5.	Memiliki Gagasan / ide yang dimunculkan	154	Cukup tinggi
6.	Selalu melakukan kerja sama dengan orang lain	144	Cukup tinggi
7.	Kehadiran sesuai dengan ketentuan yang berlaku	198	Tinggi
8.	Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan menjadi tujuan saya dalam bekerja	201	Tinggi
9.	Memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas	200	Tinggi
10	Memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan	207	Tinggi
11	Berusaha ramah terhadap rekan kerja	205	Tinggi
12	Memiliki integritas pribadi dalam pekerjaan	209	Sangat tinggi
	Jumlah	2212	
	Rata-rata Skor	184.33	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 3 diatas, skor total nilai kumulatif variabel Kinerja Guru mencapai 2212. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 12 \times 50 = 3000$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 12 \times 50 = 600$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel Kinerja Guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 480 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor variabel kinerja di atas, ternyata kinerja guru Guru di

Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung dinilai memiliki kinerja yang tinggi, namun masih ada beberapa guru yang dinilai memiliki kinerja yang rendah yaitu mengenai pengetahuan yang dimiliki guru kurang menjadi prioritas, tidak adan gagasan/ ide yang dimunculkan, dan kurangnya kerja sama dengan orang lain

Untuk mengungkap Pengaruh pengawasan dan Kedisiplinan terhadap kinerja guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis) didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Matriks Korelasi Antar Variabel

Correlations

		PENGAWASAN	KEDISIPLINAN	KINERJA
PENGAWASAN	Pearson Correlation	1	.592**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	50	50	50
KEDISIPLINAN	Pearson Correlation	.592**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	50	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.641**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	50	50	50

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

Sumber : Output SPSS 12.0

Dalam penelitian ini, secara statistik hasil tabel korelasi Pearson dengan menggunakan SPSS release 12, diketahui adanya korelasi pengawasan dengan disiplin dengan nilai korelasi sebesar 0.592, korelasi pengawasan dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.641 dan korelasi disiplin dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.763.

Berdasarkan table 5, matriks korelasi antar variabel tersebut di atas, menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas, yaitu pengawasan dan disiplin yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel, serta hubungan korelasional dari variabel residu terhadap variabel kinerja.

Selanjutnya berdasarkan tabel di atas merupakan matrik korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas (X_1 dan X_2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan korelasional dari variabel diluar (X_1 dan X_2) residu terhadap variabel tak bebas (Y). sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.621	5.15188

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN,KEDISIPLINAN

Sumber : Output SPSS 12.0

Adapun langkah-langkah untuk menghitung *path analysis* (analisis jalur) adalah sebagai berikut :

$$P_{Y_{xi}} = I = 1,2$$

$$\text{Dan pengaruh secara keseluruhan } X_1 \text{ sampai } X_2 = 0.637$$

sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel X_1 sampai X_2 ditentukan melalui :

$$p_{Y_{1e1}} = 0.363$$

artinya bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.637 atau 63.7% variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y , dan sisanya 0.363 atau 36.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Pengujian Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2187.090	2	1093.545	41.201	.000 ^a
	Residual	1247.468	47	26.542		
	Total	3434.558	49			

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN,PENGAWASAN,

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 12.0

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata F_{hitung} sebesar 41.201 lebih besar dari t_{tabel} 2.84 ($F_o > F_a : (k,n-k-1)$ ($41.201 > 2.84$), sehingga hipotesis diterima atau H_0 ditolak. Berarti *pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan* yaitu:

2) Pengujian Hipotesis Secara Individu

Pengujian secara individu dilakukan ketika pengujian secara simultan menolak hipotesis nol berarti sekurang-kurangnya ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan uji yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individu (pengujian secara parsial).

$$H_o = P_{yxi} = 0$$

$$H_1 = P_{yxi} \neq 0$$

Statistik uji untuk setiap hipotesis

Tolak H_o , Jika $t_{oi} > t_{1Tab (n-k-1)}$

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh: (hasil SPSS sesuai lampiran).

$$t_{0,95(50-2-1)} = t_{tabel} = 1.96.$$

Sebagaimana pada tabel di atas, bahwa secara simultan pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja, namun apabila dilihat secara parsial bahwa pengawasan lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0.590 dengan t_{hitung} sebesar 5.406, daripada disiplin kerja sebesar 0.292 dengan t_{hitung} sebesar 2.673, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi Kinerja guru, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.40 di bawah ini.

Tabel 8 Hasil Pengujian Parsial antara X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.273	4.743		.479	.634
	PENGAWASANN	1.539	.285	.590	5.406	.000
	KEDISIPLINAN	.247	.092	.292	2.673	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS release 12 for windows, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga t_{hitung} jatuh didaerah H_0 ditolak artinya koefisien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek pengawasan dan aspek kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru.

Selanjutnya akan diuji keberartian (signifikansi) koefisien kolerasi antar variabel X_1 , dan X_2 dengan hipotesis sebagai berikut:

Dengan statistik uji sebagai berikut

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{(1-\alpha/2;n-k-1)}$ dengan menggunakan tabel t distribusi diperoleh (sesuai lampiran SPSS Release 12).

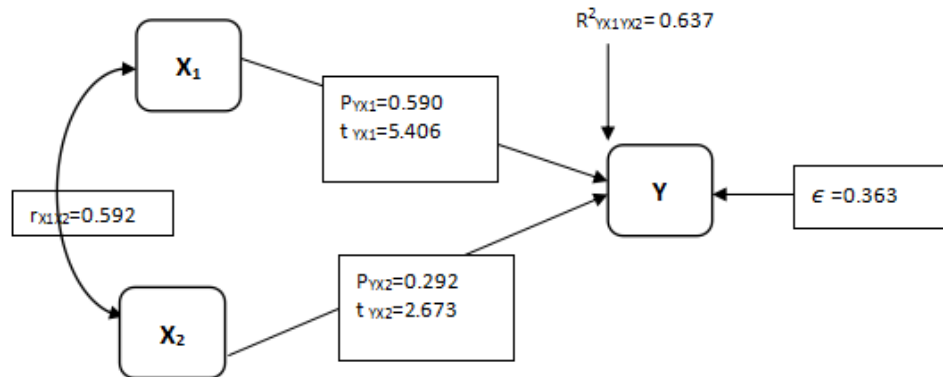
Tabel 9 Pengujian Korelasi antar variabel X

Koefisien Korelasi	Uji t	t table	Kesimpulan	
$r_{x_1x_2}$	0.592	3.752	1.96	H_0 tolak

Sumber : hasil output SPSS

PEMBAHASAN

Dari pengujian kolerasi antar variabel X, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel pengawasan dan disiplin kerja secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar Diagram hubungan kausal antara Pengawasan (X1) dan kedisiplinan (X2) dan Kinerja guru (Y)

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur di atas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel, maka pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 45 Kota Bandung adalah :

Tabel 10 Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Sub Variabel X1 dan X2

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.637	63.7
Pengaruh Diluar X1 dan X2	0.363	36.3
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja guru pekerja yakni sebesar 63.7%, sedangkan sisanya sebesar 36.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya organisasi, iklim kerja, lingkungan kerja, pelatihan, sikap kerja dan kompensasi yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun apabila dilihat secara parsial pengawasan lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dari pada kedisiplinan. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator dari pengawasan dan kedisiplinan dijadikan suatu aspek pengukuran kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung pada SMP Negeri 45 Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 4.52 dibawah ini :

Tabel 11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari pembinaan Terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X_1	Pengaruh langsung ke Y	0.3481	34.81
	Pengaruh tidak langsung melalui X_2 ke Y	0.1019	10.19

Jumlah		0.4600	45.00
---------------	--	--------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi pengawasan terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 34.81% dengan koefisien t_{hitung} sebesar 5.406, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.96$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tidak langsung melalui variabel kedisiplinan sebesar 10.19%. Sedangkan kontribusi pengawasan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 45%, dimana semakin baik pengawasan yang dilaksanakan akan meningkatkan meningkatnya kinerja guru. Gambaran ini telah pula menjawab hipotesis pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya pengawasan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan atau merupakan proses pencapaian kerja guru yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi, dimana semakin baik pembinaan yang dilakukan, maka kinerja guru akan meningkat,

Demikian juga, hasil perhitungan diatas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.44 di bawah ini :

Tabel 12 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kedisiplinan Terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X₂	Pengaruh langsung ke Y	0.0854	8.54
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.1019	10.19
Jumlah		0.1873	18.73

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kedisiplinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 8.54% dengan koefisien t_{hitung} sebesar 2.673, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.96$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tidak langsung melalui variabel pengawasan sebesar 10.19%. Sedangkan kontribusi kedisiplinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 18.73%, dimana kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan cukup erat pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja guru. Maka semakin baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan korelasi yang positif dalam peningkatan kerjanya. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila kedisiplinan lebih baik maka kinerja guru akan meningkat pula, sesuai

Secara keseluruhan guru di Lingkungan SMP Negeri 45 Kota Bandung memiliki kinerja yang tinggi, hal ini harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, karena kinerja guru itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor pengawasan dan kedisiplinan, oleh karena itu besar kecilnya kinerja guru yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya hasil pengawasan, serta baiknya kedisiplinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi di lingkungan SMPN 45 Kota Bandung), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan guru SMPN 45 Kota Bandung sudah tepat, dalam arti pengawasan yang dilakukan kepala sekolah sudah tepat, hal ini peran kepala sekolah dalam mengembangkan kurikulum, mengorganisasikan pengajaran, menyiapkan staf pengajar, menyiapkan fasilitas belajar, menyiapkan bahan-bahan pelajaran, menyelenggarakan penataran guru, membina anggota staf pengajar, mengkoordinasi layanan terhadap siswa, mengembangkan hubungan dengan masyarakat, dan memulai pengajaran, namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang yaitu Kepala Sekolah kurang melakukan pengawasan dalam rangka meningkatkan kompetensi Guru.
2. Disiplin kerja guru SMPN 45 Kota Bandung sudah baik, dalam arti pelaksanaan kedisiplinan guru dapat berjalan dan sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) kedisiplinan, namun ada hal yang harus diperhatikan oleh para guru dalam rangka meningkatkan kedisiplinan yaitu ketidaktepatan informasi dalam melakukan pengawasan dan ketidaktepatan dalam menentukan kriteria pengawasan.
3. Kinerja guru SMPN 45 Kota Bandung dinilai memiliki kinerja yang tinggi, namun masih ada beberapa guru yang dinilai memiliki kinerja yang rendah yaitu mengenai pengetahuan yang dimiliki guru kurang menjadi prioritas, tidak adan gagasan/ ide yang dimunculkan, dan kurangnya kerja sama dengan orang lain.
4. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 45 Kota Bandung. Namun secara parsial pengawasan lebih dominan mempengaruhi kinerja guru daripada disiplin kerja. Dan secara parsial, pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:
 - a. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila pengawasan berjalan dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat pula.
 - b. Disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila disiplin kerja berjalan dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat pula.

SARAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat mengenai pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 45 Kota Bandung. Beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan adalah

1. Secara praktis, langkah preventif rangka meningkatkan kinerja guru melalui perbaikan pengawasan dan disiplin kerja dengan indicator yang jelas adalah suatu yang dapat dilakukan oleh pimpinan sekolah dalam peningkatan mutu pelayanan dan kualitas pembelajaran
2. Secara teoritis, hasil penelitian ini perlu digali dalam lebih dalam mengenai variabel yang sudah diteliti penulis dan variabel lainnya seperti motivasi, kompetensi, budaya organisasi karena sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru akan berimbas terhadap peningkatan mutu pendidikan yang sekarang ini masih perlu ditingkatkan baik secara local maupun nasional.

REFERENCE

- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2016. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Engkoswara. 2010. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti
- Ghazali, Imam. 2007. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: BPP Undip
- Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusnendi. 2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. *Human Resources Management*. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Mulyasa, Enco. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Rohiat. 2009. *Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktek*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: PT Rineka Cipta*
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Djembatan
- Soekamto, Toeti dan Udin Saripudin Winataputra. 2000. *Teori Belajar dan Model Pembelajaran*. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2012. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Stoner, et al. 2000. *Manajemen. Jilid I*. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha. 2000. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winataputra, Udin S. 2008. *Teori Belajar Minat dan Pembelajaran*. UT