

KOMPETENSI PROFESIONAL, DAN SUPERVISI PENDIDIKAN SERTA DISIPLIN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMP NEGERI 1 BUMIAGUNG WAYKANAN LAMPUNG

Ripda Erwin¹, Winda Feriyana²

^{1,2}STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan
Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia
Email : ripdaerwin@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of professional competence, education supervision and work discipline to the performance of teachers Junior High School 1Bumiagung Waykanan Lampung. The problems of this study whether there are Junior High School 1 Bumiagung Waykanan Lampung. The data used in this study are primary data 30 respondent reply. Models analysis used multiple linear regression and by testing the validity and reliability of instruments. Test characteristics data that is test of normality and linearity test. Test model consist of multicollinearity test and heteroskedasticity test. Multiple linear regression test result showed positive professional competence, education supervision and job discipline to the performance of teachers Junior High School 1Bumiagung Waykanan Lampung. This study indicates conformity with the theory of professional competence, education supervision and job discipline of teachers and also performance. Also there are compatibility with previous studies. Increased professional, education supervision and job discipline also improve the performance of teachers.

Keyword: Professionalism, education supervision, organizational climate, performance

PENDAHULUAN

Titik berat pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan terletak pada pengelolaan kependidikan tersebut, yaitu mengelola lembaga pendidikan sebagai suatu sistem. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan berhubungan dengan manajemen yang diterapkan. Dalam manajemen SDM di bidang pendidikan terdapat aktivitas yang mengintegrasikan sumber-sumber pendidikan dengan memusatkan diri pada tujuan yang ditetapkan. Dalam pelaksanaannya ada kerjasama, pembagian tugas, dan kewajiban serta otoritas yang berbeda. Dengan adanya manajemen pendidikan akan mempermudah pelaksanaan kegiatan pendidikan sekaligus memposisikan guru sesuai dengan tugas dan bidang ilmunya.

Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu merencanakan program, melaksanakan program dan mengevaluasi program pembelajaran dengan baik. 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. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat mencapai keberhasilan pendidikan.

Peningkatan kinerja guru tidak hanya dengan meningkatkan kompetensi melalui pemberian penataran, pelatihan dan pengembangan karir, namun peningkatan kinerja guru juga perlu

memperhatikan hal lainnya seperti pemberian insentif, gaji yang layak dan profesionalisme sehingga dapat memberikan rasa puas bagi guru dalam bekerja. Rasa puas yang timbul dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Uno (2011) menyatakan dalam peningkatan kinerja guru perlu dipertimbangkan melalui peningkatan kompetensi profesionalitas, supervisi pendidikan dan disiplin kerja yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, karena tugas guru terkait dan dibuktikan dengan keberhasilan pendidikan siswa. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan perlu adanya supervisi secara terukur yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Kebijakan saat ini meningkatkan kualitas guru agar mampu meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kurikulum yang diterapkan. Kepala sekolah harus mampu mensosialisasikan dan mengimplementasikan kembali kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang sebelumnya telah digantikan kurikulum 2013. Kemampuan guru dalam mengimplementasikan kurikulum pembelajaran tersebut harus didukung dengan kompetensi profesionalitas guru, supervisi pendidikan dan disiplin kerja.

Menurut Rusman (2010) konsep kinerja guru sebagai cara kerja yang menyangkut kemampuan melaksanakan tugas mengajar dapat dilihat dari indikator meliputi: kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan/mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menilai proses belajar mengajar. Kinerja dapat terbentuk dari pengembangan profesionalitas guru dengan pertimbangan aspek kognitif dan afektif dalam menentukan keberhasilan guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi profesional, Dalam PP No.74 tahun 2008 pasal 3 ayat 7 dinyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni atau budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan dan mata pelajaran. Kompetensi merupakan pelepasan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu) dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan yang harus dimiliki seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Menurut Purwanto (2010) untuk maksimalisasi kinerja guru diperlukan adanya supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah secara berkala. Selanjutnya Purwanto (2010) menyatakan supervisi pendidikan merupakan suatu aktivitas proses pembimbingan dari pihak atasan kepada para guru dan personalia sekolah yang langsung menangani belajar para peserta didik, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien dengan prestasi dan mutu belajar yang semakin meningkat.

Kinerja terbentuk karena banyak faktor, salah satunya disiplin kerja, Veitzhal (2011) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi terhadap guru di SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung, kompetensi profesional dan supervisi pendidikan serta disiplin kerja belum terealisasi secara maksimal. Untuk itu dilakukan kajian mendalam dalam sebuah penelitian yang menganalisis variabel-variabel secara fokus. Penelitian ini juga menjawab *fenomenal research* oleh Pranoto (2013) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan supervisi pengawas terhadap kinerja. Chaidir (2011) menyatakan kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali,

Rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah terdapat pengaruh kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Uno (2011) kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal seorang guru dalam kegiatan mengajarnya. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja guru. Selanjutnya Veitzhal (2011) menyatakan istilah *performance* sering diartikan sebagai kinerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Dipertegas Wibowo (2008) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Veitzhal (2011) kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic. Didukung pendapat Malthis (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

1) kemampuan mereka, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Uno (2011) indikator kinerja guru terbagi atas lima dimensi yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kecepatan/Ketepatan Kerja, 3) Inisiatif dalam Kerja, 4) Kemampuan Kerja, dan 5) Komunikasi.

Kompetensi Profesional

Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi merupakan

peleburan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Uno (2007) menyatakan kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugas mengajar dengan berhasil.

Sagala (2009) menyatakan kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan suatu sifat (karakteristik) dan orang-orang (kompeten) yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), dan pengetahuan. (Mudlofir, 2012).

Menurut Usman (2006) kompetensi profesional secara spesifik dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah di masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
- b. Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai materi yang diajarkan, menguasai materi pokok pada kurikulum dan bahan pengayaan.
- c. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan kompetensi pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar.
- d. Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran, yaitu melakukan evaluasi penilaian terhadap proses pembelajaran.

Supervisi Pendidikan

Supervisi pendidikan pada umumnya mengacu pada usaha perbaikan situasi belajar dan mengajar. Kegiatan pengajaran dan pendidikan akan berhasil jika semua unsur yang terkait didalamnya dapat bekerjasama menjadi tim kerja. Supervisi pendidikan menurut Sagala (2009) adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, layanan belajar dan pengembangan kurikulum.

Pada hakekatnya supervisi pendidikan adalah bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok (Sagala,2009,). Menurut Purwanto (2010) supervisi pendidikan merupakan suatu aktivitas proses pembimbingan dari pihak atasan kepada para guru dan personalia sekolah yang langsung menangani belajar para peserta didik, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien dengan prestasi dan mutu belajar yang semakin meningkat.

Didukung pendapat Mulyasa (2011) menyatakan supervisi pendidikan adalah pembinaan berupa bimbingan atau tuntutan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.

Menurut Sagala (2009) teknik supervisi terdiri atas teknik supervisi kelompok dan teknik individual supervisi yaitu:

1) Teknik Supervisi bersipat Kelompok

Teknik kelompok ini dapat digunakan pada saat supervisor menghadapi banyak guru yang menghadapi masalah yang sama.

2) Teknik individual supervisi

Menurut Sahertian dalam Sagala (2009) teknik individual adalah teknik yang digunakan pada pribadi seorang guru latih yang mengalami masalah khusus dan memerlukan bimbingan tersendiri dari supervisor.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Komarudin (2005) menyatakan disiplin adalah suatu keadaan tenaga kerja yang berada di dalam organisasi, organisasi pemerintah maupun swasta, harus dapat memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi maupun instansi baik secara tertulis maupun tidak dengan tujuan agar supaya semua kegiatan berjalan dengan baik. Menurut Gibson (2006) disiplin adalah proses mempengaruhi karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang ada dalam perusahaan atau setiap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut McClelland (2004) tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*reprimands*), penskoran (*Suspension*), penurunan pangkat atau gaji (*reductions in rank or pay*) dan pemecatan (*firing*). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari karyawan yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi. Menurut Veitzhal (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian empiris dan landasan teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1: Kompetensi profesionalitas, supervisi pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung

H2: Kompetensi profesionalitas, supervisi pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung.

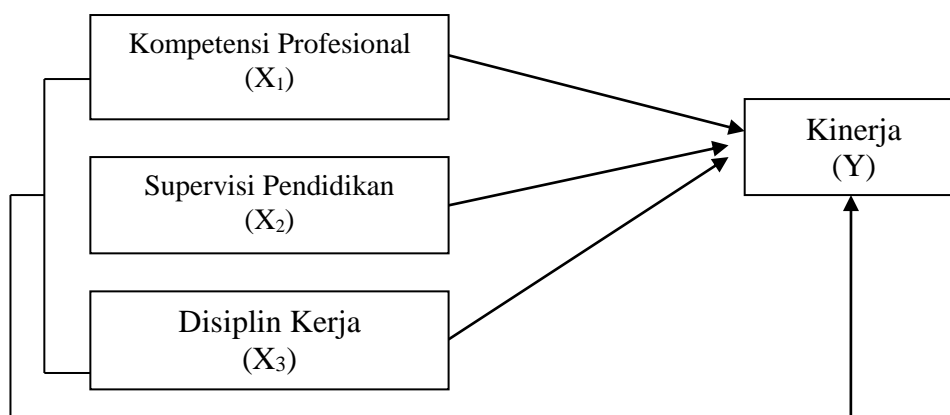
METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen dan variabel dependen serta dilengkapi dengan hipotesis. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Seluruh guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung berjumlah 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi kurang dari 100 diambil semua, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% lebih, setidak-tidaknya tergantung dari kemampuan peneliti. Mengingat besar populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh responden dalam ini yang berjumlah 36 orang dijadikan sampel. Metode penarikan sampel pada penelitian ini adalah *Non probability sampling* dengan tipe *sampling jenuh* yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Desain penelitian menggambarkan hubungan kausal variabel kompetensi profesional (X_1) dan supervisi pendidikan (X_2) serta disiplin kerja terhadap kinerja guru (Y) seperti di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = Kompetensi Profesional

X_2 = Supervisi Pendidikan

X_3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja pegawai

e = error term

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi dan wawancara, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang disebarkan bersifat tertutup, setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawabannya yang dianggap sesuai dengan pertanyaan.
2. Dokumentasi (*Field note*), dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai bahan seperti biodata guru, data pendidikan, data pembelajaran yang dilakukan guru dan jumlah jam mengajar guru.
3. Wawancara, dilakukan dengan bertanya langsung kepada guru mengenai kondisi objek penelitian, cara kerja, jam kerja, tugas-tugas yang dilaksanakan dan hal-hal yang terkait dengan variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,778	0,459	
Kompetensi Profesional (X1)	0,431	0,089	0,345
Supervisi Pendidikan (X2)	0,355	0,078	0,375
Disiplin Kerja (X3)	0,354	0,066	0,246

Sumber: Hasil Perhitungan data primer, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1, maka estimasi fungsi regresi diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,778 + 0,431 X_1 + 0,355X_2 + 0,354X_3$$

Dari persamaan regresi berganda dapat digambarkan bahwa:

Konstanta sebesar 1,778 menunjukkan bahwa kinerja guru tetap ada meskipun tanpa kompetensi profesionalitas, supervisi pendidikan dan disiplin kerja. Koefisien regresi kompetensi profesional sebesar 0,431 (positif) artinya jika ada peningkatan kompetensi profesional (X_1) sebesar 0,431 satuan skor maka kinerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi supervisi pendidikan sebesar 0,355 (positif) artinya jika ada peningkatan supervisi pendidikan (X_2) sebesar 0,355 satu satuan skor, maka kinerja juga meningkat, begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,354 (positif) artinya jika ada peningkatan disiplin kerja (X_3) sebesar 0,354 satu satuan skor, maka kinerja juga meningkat, sebaliknya jika ada penurunan disiplin kerja (X_3) sebesar satu satuan skor, maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,354 satuan skor.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan disiplin Kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung.

Tabel 2. Hasil Hipotesis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.481	3	2.160	12.644	.000 ^a
Residual	17.256	32	0.171		
Total	23.737	35			

Sumber: Hasil Perhitungan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai signifikan F (0,000) < Sig α = 0,05 maka H_0 ditolak artinya kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan lampung.

Hasil Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi digunakan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing koefisien regresi.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji Koefisien

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.384	0,019
Kompetensi Profesional (X_1)	2.750	0,006
Supervisi Pendidikan (X_2)	4.539	0,045
Disiplin Organisasi (X_3)	2.033	0,027

Sumber: Hasil Perhitungan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap variabel profesionalitas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,006 < \text{sig } \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Variabel supervisi pendidikan dengan signifikan sebesar $0,045 < \text{sig } \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,027 < \text{sig } \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompetensi Profesionalitas terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan lampung.

Berdasarkan hasil uji koefisien untuk variabel profesionalitas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,006 < \text{sig } \alpha (0,005)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung, dapat diterima.

Hasil penelitian di atas juga didukung dengan hasil model analisis linear berganda yang menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi profesional sebesar 43,1%, maka mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 43,1%. Kompetensi profesional guru harus ditingkatkan lagi. Guru perlu meningkatkan pengetahuan yang mendalam mengenai pelajaran yang akan diberikan kepada siswa. Indikator seorang guru dikatakan memiliki profesionalitas, jika guru memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan yang memadai. Peningkatan pendidikan ke jenjang lebih tinggi sangat diperlukan bagi guru, karena jika hanya mengandalkan pemahaman dan pengetahuan awal dan dasar yang mereka miliki tanpa berusaha untuk melakukan pengembangan materi maka hasil tidak maksimal.

Seseorang dianggap sebagai tenaga profesional apabila dalam mengerjakan tugasnya, ia selalu berpegang teguh pada etika kerja, independen, efektif, efisien, dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur: 1) ilmu atau teori yang sistematis, 2) kewenangan profesional yang diakui klien, 3) sanksi dan pengakuan masyarakat akan keabsahan kewenangannya, 4) kode etik yang regulatif. Profesionalitas adalah sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengaruh Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung.

Berdasarkan hasil uji koefisien untuk variabel supervisi pendidikan di peroleh nilai signifikan sebesar $0,045 < \text{sig } \alpha (0,005)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung.

Hasil penelitian di atas juga didukung dengan hasil model analisis linear berganda yang menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan supervisi pendidikan sebesar 35,5%, maka mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 35,5%. Kepala sekolah belum rutin melakukan pertemuan terkait peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisi pendidikan dapat terwujud secara maksimal jika supervisi yang dilakukan kepala sekolah maupun pengawas secara rutin. Guru harus memiliki inisiatif untuk melakukan pengembangan pengelolaan dalam kelas karena merasa apapun yang mereka kerjakan dan hasilkan ada konsekuensinya, sehingga mereka bekerja maksimal. Bekerja tanpa inisiatif tentunya tidak akan dapat mencapai tujuan pendidikan. Supervisi pendidikan berdampak pada kinerja guru, dapat di lihat pada distribusi jawaban bahwa guru yang memiliki inisiatif menciptakan tehnik memimpin aktivitas dalam kelas dapat menciptakan interaksi belajar mengajar efektif. Kemampuan guru juga dapat dilihat dari cara guru melakukan penilaian hasil belajar secara akurat.

Pada hakekatnya supervisi pendidikan adalah bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinue. Supervisi pendidikan adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, layanan belajar dan pengembangan kurikulum. Supervisi pendidikan merupakan suatu aktivitas proses pembimbingan dari pihak atasan/ kepada para guru dan personalia sekolah yang langsung menangani belajar para peserta didik, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien dengan prestasi dan mutu belajar yang semakin meningkat. Artinya supervisi pendidikan adalah pembinaan berupa bimbingan atau tuntutan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung.

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel disiplin kerja dengan nilai signifikan $0,027 < \text{sig } \alpha (0,005)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin, dapat diterima.

Salah satu indikator disiplin adalah pengawasan, kepala sekolah sebagai pimpinan melakukan pengawasan yang baik bagi guru sehingga guru disiplin dalam bekerja. Guru menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik, hal ini disebabkan guru memiliki profesional dalam bidangnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan maksimal tanpa komplain dari kepala sekolah dan siswa. Guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan menyelesaikan semua tugas pokok mapupun tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah.

Hasil penelitian di atas juga didukung dengan hasil model analisis linear berganda yang menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 35,4%, maka mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 35,4%. Disiplin kerja adalah proses mempengaruhi bawahan dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang ada dalam perusahaan atau setiap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dapat terwujud jika karyawan memiliki tujuan dan kemampuan dalam bekerja, teladan pimpinan, pengawasan dan ketegasan pimpinan dalam membuat peraturan. Selain itu adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan. Jika semua itu terpenuhi maka karyawan akan memiliki kesadaran untuk dalam disiplin yang tinggi dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru.

Rekomendasi

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan rekomendasi pada SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan lampung, hendaknya menjadi pemikiran kepala sekolah dan guru untuk selalu meningkatkan kompetensi profesionalitas, dengan memberikan motivasi bagi guru untuk meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pendidikan melalui peningkatan jenjang pendidikan guru. Peningkatan kemampuan guru dalam mengembangkan materi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan guru. Pembinaan supervisi pendidikan dengan menjadwalkan secara rutin pertemuan, kunjungan, dan rapat rutin antara pihak pengawas, kepala sekolah dan guru. Pertemuan rutin berguna untuk memberikan kesempatan menyampaikan ide dan masukan untuk perbaikan mutu sekolah dan mutu

pendidikan. Disiplin kerja dapat ditingkat melalui pengawasan melekat dan pemberian sanksi tegas pada guru yang tidak mentaati peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaidir Abdillah, A dan Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai pada KPP Pratama di Boyolali. *ojs.unud.ac.id*. 11 (01),1-11.
- Gibson. (2006). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kedua belas. Alih Bahasa Diana Angelina 2007. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Hasibuan, SP Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Hoy, W.,K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration, Theory, Research, and Practice, Six edition*. New York: Random House.
- Malthis, Robert L. (2002). *Human Resource Management*. Tenth Edition. USA: Thomshon South Western.
- Masngud. (2010). Supervisi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam. SULUH. Volume 3 (1)*, 30-45. Diunduh dari: <http://abiechuenk.wordpress.com/>
- Mudlofir, Ali. (2012). *Pendidik Profesional*. (cet.1). Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74. (2008). *Tentang Profesional Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Pranoto, Hadi. (2013). Pengaruh Pembinaan Berkelanjutan, Supervisi Pengawas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di UPT Disdikpora Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Vol.2 (1)*: 84-91.
- Purwanto, Ngalim. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veitzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Robbins Steppens, Judge, Timothy A. (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa selamat. 2008. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- Rusman. (2010). *Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. (cet.17). Bandung, Indonesia: Alfa Beta.
- Uno, B. Hamzah (2007). *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, B Hamzah. (2011). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan pertama. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. (ed.3). Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada.