

PENGARUH SUPERVISI DAN STRESS KERJA TERHADAP DISIPLIN DAN PRESTASI KERJA TENAGA DI PENDIDIK SMPN1 BAURENO

Filla Dika Nur Azizah

Program Magister Manajemen
Universitas Wijaya Putra Surabaya

Mei Indrawati

Program Magister Manajemen
Universitas Wijaya Putra Surabaya

Soenarmi

Program Magister Manajemen
Universitas Wijaya Putra Surabaya

Korespondensi penulis: filladikanurazizah@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to describe organizational support, work motivation and employee performance at SMP Negeri 1 Baureno, Bojonegoro Regency. To analyze the effect of supervision and work stress on work discipline and work performance of educators at SMP Negeri 1 Buareno, Bojonegoro Regency. This research is explanatory research and uses a quantitative research approach. The population is all employees of SMP Negeri 1 Baureno, amounting to 54 people. Total sampling technique or census sampling so that a sample of 54 people is determined. Methods of data collection with questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study uses path analysis which is then processed using Partial Least Square (PLS). The results showed that organizational support, work motivation and employee performance in DMP Negeri 1 Buareno were in the high category. organizational support and work motivation all have a significant influence on SMP Negeri 1 Baureno.*

Keywords: *organizational culture, organizational support, work motivation and employee's performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendiskripsikan Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di SMP Negeri 1 Baureno Kabupaten Bojonegoro. Untuk menganalisis pengaruh supervisi dan stress kerja terhadap disiplin kerja dan prestasi kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Buareno Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini berjenis *explanatory research* dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai SMP Negeri 1 Baureno yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel secara total atau sensus sampling sehingga ditentukan sampel sebanyak 54 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan path analysis yang kemudian diolah menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di DMP Negeri 1 Buareno dalam kategori tinggi. dukungan organisasi dan

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

* Filla Dika Nur Azizah, filladikanurazizah@gmail.com

motivasi kerja semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap SMP Negeri 1 Baureno.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dituntut mengadakan perubahan-perubahan dalam hal kebijakan, pemakaian teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, tuntutan-tuntutan tersebut diatas diperlukan kemampuan optimal dalam dalam bekerja. Prestasi kerja para tenaga pendidik merupakan bagian penting dalam organisasi dan pentingnya prestasi kerja yang begitu rasional dan diterapkan secara objektif terlihat kepada kepentingan organisasi. Prestasi kerja tenaga pendidik yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap organisasi, karena dengan prestasi kerja yang sangat baik organisasi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai tenaga pendidikya. Tenaga pendidik akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai.

SMP Negeri 1 Baureno yang merupakan sebuah lembaga yang mencakup banyak sumber daya manusia di dalamnya mulai dari Kepala sekolah selaku pimpinan, Guru, baik guru yang PNS maupun Guru Non PNS, pegawai tata usaha, Pegawai Tidak Tetap dan Siswa memiliki peranan sendiri-sendiri guna berlangsungnya sebuah Lembaga tersebut yang memiliki, fungsi dan bidang kerja masing-masing namun tetap bertujuan dalam satu visi misi dan progam sekolah yang sudah di rencanakan dapat tercapai

Seorang tenaga pendidik dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Logor dalam Fiani, dkk. (2020) prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. Masalah yang dialami tenaga pendidik, yaitu kurangnya pencapain prestasi kerjanya yang diakibatkan oleh rendahnya akedaran guru untuk belajar, kurangnya kesempatan guru mengikuti pelatihan baik secara regional maupun nasional, kurang efektifnya KKG, dan supervisi pendidikan yang cenderung menitikberatkan pada aspek administrasi.

Hasil pengamatan awal berkaitan dengan prestasi kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baureno didapatkan kesan bahwa guru belum melaksanakan tugasnya secara optimal dalam pembelajaran. Guru masih ada yang melaksanakan pembelajaran secara tradisional, kurang sistematis serta kurang memperhatikan metode dan teknik pembelajaran. Pembelajaran yang kurang sistematis maka hasil pembelajaran juga tidak maksimal. Untuk melaksanakan pembelajaran yang sistematis guru harus membuat persiapan mengajar, mempersiapkan sarana prasarana pembelajaran yang diperlukan, membuka pelajaran dengan baik memotivasi siswa untuk belajar, menyampaikan tujuan pembelajaran secara jelas, menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan dapat diterima siswa, mengaktifkan siswa dalam pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran dan bersama siswa guru menyimpulkan materi pelajaran (Khalil, 2020). Salah satu alternatif solusi dalam menyelesaikan permasalahan prestasi kerja guru adalah dengan peningkatan disiplin kerja tenaga pendidik dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja menjadi suatu sikap penting yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik untuk suatu organisasi dalam rangka mewujudkan suatu tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja tenaga pendidik yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Tindakan disiplin dilakukan pimpinan untuk melindungi organisasi dari para tenaga pendidik yang tidak produktif. Semakin baik disiplin tenaga pendidik maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Penelitian Fiani dan Trang (2020) membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi. Wihara dan Riati (2018) juga membuktikan dalam penelitian bahwa Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. Triandri dan Anwar (2018) dalam penelitiannya juga membuktikan Disiplin berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja dan korelasinya sangat kuat bersifat positif sempurna (searah). Hinaya (2018) variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Logor dalam Fiani, dkk. (2020) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Meskipun kondisi dilapangan masih didapatkan beberapa tenaga pendidik yang telat datang di sekolah, bahkan ada tenaga pendidik yang keluar sekolah ketika masih dalam jam kerja. Ketika bertugas, tenaga pendidik dituntut memiliki kemampuan, pengetahuan, dan menjalankan tugas lebih efektif sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Karena hal tersebut dapat meningkatkan prestasi tenaga pendidik dalam bekerja. Oleh karena itu dituhkan arahan dari kepala sekolah selaku pimpinan untuk melakukan supervisi kepada para tenaga pendidik.

Kegiatan supervisi ini juga bisa membentuk disiplin kerja tenaga pendidik sehingga nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik. Penelitian Wihara dan Riati (2018) menyebutkan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. Fahik, dkk. (2016) menemukan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja atau prestasi kerja guru. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Yuwandi dan David (2019) yang menjelaskan Supervisi (pengawasan) menunjukkan bahwa variabel supervisi (pengawasan) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Hal ini diduga bahwa supervisi belum berjalan dengan semestinya sehingga tidak berdampak terhadap prestasi kerja guru.

Tujuan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di SMP Negeri 1 Baureno Kabupaten Bojonegoro. Untuk menganalisis pengaruh supervisi dan stress kerja terhadap disiplin kerja dan prestasi kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Buareno Kabupaten Bojonegoro.

KAJIAN TEORITIS

Prestasi Kerja

Menurut Mulyadi (2016:63) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Selanjutnya Hasibuan (2019:34) mengemukakan bahwa Prestasi merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tentunya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan juga kesungguhan.

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan juga menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Handoko, 2017). Menurut Sutrisno (2019:154) penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain seperti perencanaan, pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun serta pemberhentian karyawan atau pemecatan. Berdasarkan pendapat para ahli maka disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan istilah performance appraisal.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi semua tugas dengan tepat waktu dan mentaati semua peraturan yang ada menjadi salah satu keunggulan yang harus dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan akan dihargai oleh atasan karena kinerja tersebut. Menurut Handoko (2017:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Robbins dan Timothy (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mondy and Martocchio (2016:162) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016:314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap organisasi.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator menurut Robbins dan Timothy (2018:182) yaitu diantaranya adalah disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

Supervisi

Istilah supervisi telah cukup lama dikenal dan tidak asing di telinga dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan supervisi sering diidentikkan dengan pengawasan, memang hal ini dapat dimaklumi bila dikaji dari sisi etimologis. Supervisi secara etimologis berasal dari kata “*super*” dan “*visi*” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan (Mulyasa, 2017:135). Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran (Sahertian, dalam Nurmayuli, 2019).

Menurut Arikunto (2019), agar supervisi dapat memenuhi fungsi seperti yang disebutkan sebaiknya harus memenuhi beberapa indikator diantaranya adalah supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah, pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung, pengawas atau kepala sekolah memberikan sarana atau umpan balik, supervisi dilakukan secara berkala dan dengan kesepakatan yang dimiliki pengawas/kepala sekolah, terjalannya hubungan baik antara supervisor dan yang disupervisi, supervisor membuat catatan singkat.

Stress kerja

Stres kerja merupakan perasaan yang bersifat menekan, atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2019). Selain itu, stres kerja juga dikonseptualisasi dari beberapa sudut pandang, diantaranya stres sebagai

stimulus, dan stres sebagai stimulus-respon (Gibson, 2017). Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang memberikan perhatian pada lingkungan, dimana pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Sedangkan, pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres bukan hanya tentang stimulus atau respon, namun stres merupakan bentukan dari interaksi yang unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Cooper dan Straw dalam Umar (2013:44) mengatakan bahwa pengukuran stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu gejala fisik, tingkah laku, dan gejala di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Bakry, 2016:30). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Neuman (2016:224) dalam penelitian kuantitatif pengukuran merupakan langkah yang berbeda dalam proses penelitian yang terjadi sebelum pengumpulan data. Pengukuran kuantitatif kuantitatif memiliki terminologi khusus dan seperangkat teknik karena tujuannya adalah untuk menangkap rincian mengenai dunia sosial empiris dan mengungkapkan temuan dalam bentuk angka. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu Supervisi (X1), Stress kerja (X2), terhadap Disiplin Kerja (Y1) dan Prestasi Kerja (Y2).

Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Jl. Raya No. 292 Baureno, Pasinan, Kecamatan Baureno, Kabupaten Bojonegoro, Provinsi Jawa Timur. Populasi dapat diartikan sebagai subyek pada wilayah serta waktu tertentu yang akan diamati atau diteliti oleh peneliti, populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sinulingga (2018), Populasi adalah sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Besar populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 tenaga pendidik yang ada di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro.

Menurut Ferdinand (2013), jumlah sampel yang digunakan pada metode SEM-PLS paling sedikit adalah sebanyak 30 orang. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang, dimana jumlah tersebut kurang dari 100 orang, maka peneliti akan mengambil seluruh jumlah populasi. Berdasarkan hal tersebut, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai bagian dari observasi disebut sebagai teknik sensus.

Dalam tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, maka di lakukan metode pengumpulan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan dan mem respon atas pertanyaan tersebut. Sedangkan studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan mengumpulkan dan memperoleh data-data yang di peroleh dari buku, jurnal dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif secara keseluruhan tingkat prestasi kerja tenaga pendidik SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dalam kategori “tinggi” dengan nilai rata-rata 4.12. Prestasi kerja yang tinggi akan berdampak pada tenaga pendidik yang selalu mengikuti bimbingan dan pelatihan yang berkaiatan dengan prestasi kerja guru.

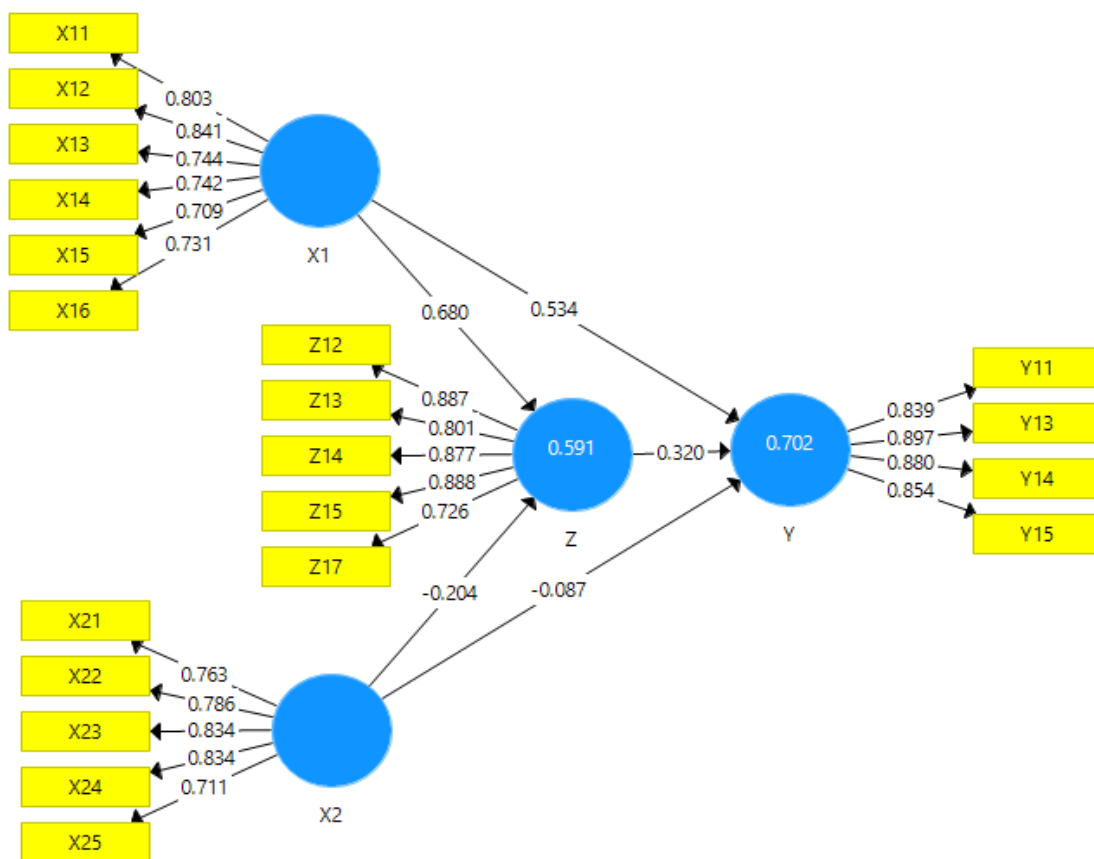
Tingkat disiplin kerja tenaga pendidik SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dalam kategori “sangat tinggi” dengan nilai rata-rata 4.24. Disiplin kerja yang sangat tinggi yang ditunjukkan tenaga pendidik akan berdampak pada penggunaan dan pemeliharaan fasilitas yang ada dengan sebaik-baiknya.

Tingkat supervisi kepala sekolah SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dalam kategori “tinggi” dengan nilai rata-rata 4.19. Supervisi yang tinggi akan berdampak pada pemberian bimbingan dan bantuan kepada guru untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan baik oleh Kepala sekolah maupun pengawas sekolah dan bukan hanya mencari-cari kesalahan dari guru tetapi lebih kepada peningkatan kemampuan guru.

Evaluasi Outer dan Inner Model

Validitas konvergen merupakan bagian dari measurement model (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai outer model sedangkan dalam covariance-based SEM disebut confirmatory factor analysis (CFA). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah outer model (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) loading harus di atas 0,7 dan (2) nilai p signifikan ($<0,05$). Namun dalam beberapa kasus, sering syarat loading di atas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan (Ghozali & Ratmono, 2017).

Berdasarkan pengujian validitas loading faktor, seluruh nilai loading $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading.



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Gambar 1. Pengujian Validitas Loading Faktor

Uji Signifikansi Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Berikut akan disajikan hasil koefisien jalur serta uji signifikansi pengaruh langsung.

Tabel 1. Nilai Koefisien Jalur dan P-Value

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.534	0.534	0.131	4.085	0.000
X1 -> Z	0.680	0.672	0.079	8.642	0.000
X2 -> Y	-0.087	-0.090	0.083	1.045	0.297
X2 -> Z	-0.204	-0.221	0.093	2.194	0.029
Z -> Y	0.320	0.322	0.157	2.036	0.042

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel dapat diperoleh hasil yang dijelaskan bahwa Supervisi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja tenaga pendidik dengan nilai koefisien jalur 0.534 (kolom original sample) dan signifikan dengan nilai P Values $0.000 < 0.050$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Supervisi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik. Sehingga hipotesis Supervisi mempunyai pengaruh langsung signifikan pada prestasi kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dapat dinyatakan diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengaawas maka dapat meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik

Kemudian dapat diketahui juga bahwa Supervisi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja tenaga pendidik dengan nilai koefisien jalur 0.680 (kolom original sample) dan signifikan dengan nilai P Values $0.000 < 0.050$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendidik. Sehingga hipotesis Supervisi mempunyai pengaruh signifikan pada disiplin kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dapat dinyatakan diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi stress kerja yang dialami oleg tenaga pendidik maka dapat menurunkan disiplin kerja tenaga pendidik

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja tenaga pendidik dengan nilai koefisien jalur -0.087 (kolom original sample) dan tidak signifikan dengan nilai P Values $0.297 > 0.050$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Stres kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik. Sehingga hipotesis Stres kerja mempunyai pengaruh langsung signifikan pada prestasi kerja

tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dapat dinyatakan tidak diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas maka dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik.

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja tenaga pendidik dengan nilai koefisien jalur -0.204 (kolom original sample) dan signifikan dengan nilai P Values $0.029 < 0.050$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendidik. Sehingga hipotesis Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan pada disiplin kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dapat dinyatakan diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh tenaga pendidik maka dapat menurunkan prestasi kerja tenaga pendidik.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja tenaga pendidik dengan nilai koefisien jalur 0.320 (kolom original sample) dan signifikan dengan nilai P Values $0.042 < 0.050$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik. Sehingga hipotesis Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada prestasi kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dapat dinyatakan diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi disiplin kerja tenaga pendidik dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik.

Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

Berikut akan disajikan hasil koefisien jalur serta uji signifikansi pengaruh tidak langsung.

Tabel 2. Pengujian Mediasi (*Botstrapping*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.218	0.215	0.109	2.005	0.045
X2 -> Z -> Y	-0.065	-0.070	0.046	1.409	0.159

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa Supervisi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur 0.218 (kolom original sample) dan signifikan dengan nilai P Values $0.000 < 0.045$.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa Supervisi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja. Sehingga hipotesis Supervisi mempunyai pengaruh tidak langsung signifikan pada prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dapat dinyatakan diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas maka dapat meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik yang tentunya prestasi kerja tenaga pendidik juga akan meningkat.

Sedangkan Stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur -0.065 (kolom original sample) dan signifikan dengan nilai P Values $0.159 > 0.050$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja. Sehingga hipotesis Stress kerja mempunyai pengaruh tidak langsung signifikan pada prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja di SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dapat dinyatakan tidak diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh tenaga pendidik maka dapat menjadikan tenaga pendidik tidak disiplin dalam bekerja yang tentunya prestasi kerja tenaga pendidik juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif mengindikasikan bahwa tenaga pendidik yang mengalami stres kerja akan merasa tidak bersemangat dalam bekerja dan sulit berpikir jernih sehingga disiplin kerja pegawai mengalami penurunan yang dapat ditandai dengan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat menyebabkan prestasi tenaga pendidik akan menurun dengan hanya mengerjakan pekerjaan rutinitas saja seperti hanya melakukan pembelajaran di kelas tanpa mencoba berbagai hal produktif diluar mengajar yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Prestasi kerja tenaga pendidik dalam kategori "tinggi", tingkat disiplin kerja tenaga pendidik dalam kategori "sangat tinggi", tingkat supervisi kepala sekolah dalam kategori "tinggi" dan tingkat stres kerja tenaga pendidik SMP Negeri 1 Baureno Bojonegoro dalam kategori "tinggi". Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendidik. Stress kerja berpengaruh negatif signifikan

terhadap disiplin kerja tenaga pendidik. Supervisi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik. Stress kerja secara langsung berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik. Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja. Stress kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pendidik melalui disiplin kerja.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, maka sebaiknya tenaga pendidik lebih mempersiapkan perencanaan dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, selain itu perlu mengupayakan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pendidikan terutama dengan permasalahannya dalam proses belajar mengajar. Kemudian, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik, maka sebaiknya tenaga pendidik lebih menghargai waktu dengan hadir tepat waktu ditempat kerja dan memetahui perintah dari pimpinan serta siap melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Selanjutnya, dalam upaya meningkatkan supervisi, maka sebaiknya kepala sekolah dan pengawas yang melakukan supervisi membuat catatan singkat yang berisikan hal-hal penting yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik yang disupervisi supaya tujuan supervisi dapat tersampaikan dengan baik dan tenaga pendidik dapat meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dalam upaya menurunkan stres kerja tenaga pendidik yang masih dalam kategori tinggi, maka sebaiknya tenaga pendidik dapat lebih menjaga kesehatan dan istirahat yang cukup supaya tidak terlalu merasa sering letih pada saat bekerja. Perlu adanya penyuluhan atau seminar dengan mengundang beberapa pakar untuk memotivasi tenaga pendidik supaya dapat lebih fokus dalam melaksanakan pembelajaran dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menjadi mudah gelisah, mudah marah dan tidak tenang dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta. Jakarta.
- Bakry, U. S. 2016. *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fahik, Y. S, Wahyono dan Amin Yusuf. (2016). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Atas Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Se-Kabupaten Timor Tengah Utara). *Educational Management* 5 (2) 2016.
- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fiani, G. A. dan Irvan Trang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi Pada Driver Go-Ride Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado) *Jurnal EMBA* Vol.8 No.3 Juli 2020.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. dan Ratmono, Dwi. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika (Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hinaya. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Masamba. *JEMMA*, Volume 1 Nomor 2, September 2018.
- Khalil, A. (2020). Penatalaksanaan Kegiatan Supervisi Kelas Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar di MTsN 3 Aceh Barat. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*. Vol 1 No 3 November 2020.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis R. L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R.W., and Martocchio, J.J. (2016). *Human Resource Management*, ed.14, Pearson Education. Harlow.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Bogor.

- Mulyasa. (2017). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurmayuli. (2019). Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Lhokseumawe. Al – Mabhats. *Jurnal Penelitian Sosial Agama*. Vol. 4 No. 1 2019.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Salemba Empat. Jakarta.
- Sinulingga, S. (2018). *Metode Penelitian*. USU Press. Medan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Triandri, U. dan Samsul Anwar. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 3, No 4 April 2018.
- Umar, H. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wihara, D. S. dan Devi Riati. (2018). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 3 No. 1 2018.
- Yuwandi, H. dan David. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Kerja, Supervisi (Pengawasan) Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 7 No. 2, Juni 2019.