



Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMPN 18 Bandung)

Ratna Kurniasih¹, Deden Komar Priatna², Widiya Avianti³.

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

Corresponding Author: dedenkomar@yahoo.com²

Abstract: *The study aims to examine competency-based career management and human resource development for civil servants at Dr. HA Rotinsulu Lung Hospital in Bandung. This research employs a qualitative approach, with data collection methods including interviews, observations, focus group discussions (FGDs), and document studies. Interviews were conducted with staff and functional officials, specifically the Personnel Analyst and the Director of HR, Finance, and General Affairs, as cross-checks against observations, FGDs, and document studies. The findings reveal that competency-based career management and human resource development are being implemented, though there are no formal guidelines or adequate support systems for effective execution. This process aligns with the mandate of Law No. 5 of 2014 concerning Civil Servant Management, which requires a merit-based system. Competency in the educational field has met established standards, while technical competency for roles has reached 80%. To close the remaining 20% competency gap, both internal and external training programs are provided. Human resource development remains broad and lacks specific direction in alignment with the competencies required for each role. Additionally, management currently keeps career plans confidential, limiting employees' access to career information, competency maps, job maps, and development opportunities. It is recommended that management increases transparency in career management, providing all employees with access to career-related information. Furthermore, integrating information technology is advised to support HR development and career management for civil servants at Dr. HA Rotinsulu Lung Hospital, including creating special programs for career management systems.*

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Supervisi, (2) Disiplin Kerja, (3) Kinerja Guru, dan (4) Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 18 Kota Bandung. secara bersamaan dan sebagian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan guru SMPN 18 Kota Bandung

dengan jumlah sampel 44 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, dan horizon waktu dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa supervisi guru SMPN 18 Kota Bandung sudah baik, disiplin kerja guru SMPN 18 Kota Bandung secara umum dapat dikatakan baik, kinerja guru SMPN 18 Kota Bandung saat ini sudah tergolong baik. Supervisi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 18 Kota Bandung. Akan tetapi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja daripada supervisi. Oleh karena disiplin kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja, menjadi prioritas utama dalam peningkatan kinerja, maka guru SMPN 18 Kota Bandung diharapkan untuk senantiasa menjaga kondisi yang ada, sehingga mampu bekerja lagi secara profesional.

Kata Kunci: Supervisi , Disiplin Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan, baik formal maupun nonformal. Sekolah juga dapat dikatakan sebagai tempat berlangsungnya usaha sadar dalam proses belajar mengajar. Kegiatan yang berlangsung di sekolah berada di bawah aturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, peraturan menteri atau lainnya peraturan .

Dalam pengertian yang lebih dalam, sekolah bukan hanya sekedar ruangan atau gedung yang berfungsi sebagai tempat anak-anak berkumpul untuk menimba ilmu. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang terikat oleh norma dan budaya yang mendukungnya untuk menjadi suatu sistem yang bernilai. Sekolah juga merupakan suatu sistem organisasi yang di dalamnya terdapat sejumlah orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah yang biasanya dikenal sebagai tujuan instruksional.

Guru merupakan komponen utama sebagai tenaga pengajar dalam mengelola organisasi sekolah. Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa,

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

Mulyasa (2003) menyebutkan bahwa hanya 43% guru di Indonesia yang memenuhi persyaratan, artinya sebagian besar guru (57%) tidak atau belum memenuhi persyaratan, tidak kompeten dan tidak profesional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia turut memengaruhi hal ini. Pada Indeks Pembangunan Sumber Daya Manusia (IPM), Indonesia hanya menempati peringkat ke-109 dari 174 negara yang diukur.

Guru sebagai pelaksana yang bersentuhan langsung dengan peserta didik mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan Henderson (2000) yang mengatakan bahwa guru merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan. Pentingnya peran guru dalam pencapaian tujuan dikemukakan oleh Ahmadi (2000) yang menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber sarana dan prasarana, keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan dan kemampuan guru serta kinerja guru dalam mengajar perlu ditinggalkan.

Guru menjadi pejabat dalam profesi kependidikan. Menurut Udin S (2008:7), “guru adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesinya”. Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “guru yang profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan merupakan sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian. Keterampilan atau kemampuan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, dan memerlukan profesional pendidikan .

Uraian Tugas dan Fungsi Guru di atas mengacu pada spesialisasi staf pendidikan di bidang formal sekolah lingkungan, dimulai dari lebih awal masa kecil pendidikan, pendidikan dasar, menengah pendidikan dan pendidikan tinggi pendidikan atau apa adalah biasanya disebut sebagai dosen. Salah satu dosen tugas adalah mengajar, yang berarti tugas menyampaikan pengetahuan dalam bentuk ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian tugas membimbing dan mengarahkan, yaitu cara memperhatikan siswa sikap sendiri dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sekitar lingkungan. Selanjutnya tugas pelatihan, yaitu berarti fokus utamanya adalah pada apa Siswa sudah tahu, yang mana adalah penuh arti yang siswa memiliki keterampilan dan kecakapan hidup. Kemudian tugas akhir yaitu menilai dan mengevaluasi, adalah suatu tugas dilakukan untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana keberhasilan upaya yang telah dilakukan guru, sehingga bahwa guru mampu mendapatkan umpan balik untuk mengatasi dia atau dia kelemahan atau kekuatan.

Secara umum, kualitas pendidikan di Indonesia sudah jauh lebih baik dari sebelumnya. dari tahun ke tahun, meskipun telah terjadi beberapa perubahan dalam standar kelulusan siswa. Salah satu indikatornya yang menunjukkan keberhasilan sistem pendidikan adalah tingkat partisipasi anak usia sekolah anak dalam pendidikan.

Dengan adanya sering ditemukan dalam berbagai daerah, partisipasi anak dalam pendidikan sering mengalami kendala karena faktor ekonomi faktor, dimana ini anak-anak dipaksa untuk membantu orang tua mereka mencari nafkah. Namun, data ini menunjukkan angka yang sangat baik mengenai partisipasi anak sebagai pelajar. Semakin banyak masyarakat Indonesia yang menerima pendidikan, itu adalah berharap itu di sana akan menjadi lebih berkualitas Indonesia manusia sumber daya. Untuk ini alasannya, kualitas output pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan dijamin. Ini adalah sesuatu itu sebaiknya menjadi perhatian bagi pendidikan para administrator, khususnya peran guru sebagai ujung tombak dalam sistem pendidikan di negeri ini.

Salah satu tolok ukur untuk menilai kinerja dan mutu pendidikan adalah dengan melihat output (lulusan) dari penyelenggaraan pendidikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas lulusannya. Dari segi kuantitas, lulusan pendidikan dasar khususnya SMP di Jawa Barat telah menunjukkan hasil yang sangat baik, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Angka Kelulusan SMP di Jawa Barat Tahun 2018-2019

NO.	Wilayah	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Jawa Barat	100%	99,78%
2.	Bandung	100%	99,2%

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa Jawa Barat berhasil mencapai angka kelulusan 100% pada tahun 2019 dan sedikit menurun menjadi 99,78% pada tahun 2020. Hasil baik ini juga diikuti oleh Kota Bandung yang tentunya juga berhasil mencapai angka kelulusan 100% pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 99,2%. Hal ini merupakan hasil dari upaya penyelenggaraan pendidikan dengan menyediakan sarana pendidikan yang memadai bagi peserta didik. Dengan sarana yang memadai diharapkan pula tidak hanya menghasilkan lulusan dengan kuantitas yang tinggi, tetapi juga menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Siklus pembelajaran merupakan perbaikan yang berkelanjutan, yang dimulai dari perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kemudian evaluasi proses dan hasil pembelajaran di kelas dan seterusnya, sehingga siklus pembelajaran di kelas berlangsung terus menerus melalui perbaikan yang berkelanjutan.

Dapat dilihat bahwa masalah mutu pembelajaran menyangkut masalah yang sangat esensial, yaitu masalah mutu pengajaran yang dilakukan oleh guru yang harus mendapatkan supervisi dan bimbingan secara terus-menerus dan berkelanjutan. Masalah ini erat kaitannya

dengan supervisi profesional untuk meningkatkan pembelajaran. Guru yang belum mendapatkan pendampingan yang optimal menyebabkan mutu pendidikan menjadi rendah.

Faktor lain yang berpengaruh adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk mendukung kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan. Terkait dengan penelitian ini, kepuasan dibentuk oleh siswa. Apabila siswa mulai merasa puas terhadap 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 yang baik akan berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai guru di lingkungan sekolah.

Saydam (2000:284) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kemauan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma peraturan yang berlaku di sekelilingnya, agar kerja efisien diperlukan jam kerja yang produktif bagi karyawan. Dalam upaya membangun kedisiplinan karyawan yang meliputi pengaturan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan kerja dan peraturan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, maka karyawan harus menaatinya selama berada di instansi atau organisasi.

Perusahaan yang terkait dengan penelitian ini adalah sekolah, yang mana menuntut adanya disiplin kerja yang tinggi agar dapat konsisten dalam tugas yang diberikan dan tidak terjadi penurunan kinerja. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern menuntut sumber daya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri dan profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil khususnya guru di lingkungan sekolah.

Teori di atas memperkuat pendapat bahwa supervisi dan kedisiplinan guru mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja mengajar guru, khususnya di SMPN 18 Bandung. Oleh karena itu, pernyataan tersebut dapat dibalik, apabila supervisi dan kedisiplinan guru tidak sesuai harapan maka kinerja guru juga tidak akan baik. Anggapan ini menjadi fokus penelitian lebih lanjut di SMPN 18 Bandung.

Dari uraian tersebut, kinerja guru SMPN 18 Bandung yang kurang optimal diduga disebabkan oleh rendahnya supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru SMPN 18 Bandung. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan peneliti sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 53% guru mengaku kurang dekat dan kurang bisa berinteraksi baik dengan kepala sekolah.
- 2) Sebanyak 25% tidak langsung mendapat perhatian dari kepala sekolah

Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja guru berdasarkan indikator-indikator di atas. Beberapa hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Observasi Awal tentang Disiplin Kerja Guru di SMPN 18 Bandung

NO.	Indikator	Hasil Observasi	Contoh Realitas
1.	Kegigihan pada aktivitas	Tingkat absensi juga tinggi - 38% pada tahun 2018, Dan - 42% per tahun	Ada banyak sekali guru membolos kelas untuk mengajar dan hanya memberikan tugas.
2.	Keuletan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan	53% Guru kurang jalankan metodenya PAIKEM	<ul style="list-style-type: none">• Metode PAIKEM jarang digunakan di Implementasi KBM• Guru lebih sering menggunakan metode tradisional

3.	Pengorbanan untuk mencapai tujuan	Persiapan perencanaan KBM tidak baik dan	Persiapan KBM cenderung acak jadi kurang efektif dalam implementasi
4.	Tingkat aspirasi untuk dicapai dengan kegiatan itu Selesai	Guru tidak tahu banyak kelemahan pribadi	Beberapa Guru Lainnya tetap juga banyak diberikan arahan oleh Kepala Sekolah
5.	Tingkat Kualifikasi prestasi atau produk (output) tercapai dari kegiatan itu Selesai	Guru kurang kontrol situasi di kelas	Evaluasi KBM hasil menunjukkan nilai yang tidak baik, namun belum ada percobaan perbaikan yang penting.

Sumber: Hasil Observasi Awal, 2019

METODE

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Supervisi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan objek penelitian yang menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja Guru, elemen ini diteliti untuk mengetahui lebih mendalam tentang Kinerja Guru.

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik variabel. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya bertujuan untuk menganalisis kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Mengingat sifat penelitian ini bersifat deskriptif dan analisisnya dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, yaitu jenis penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara variabel bebas dalam hal ini Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Unit analisis penelitian ini adalah individu guru. Dilihat dari horizon waktunya, penelitian ini bersifat cross sectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (responden sampel) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi mengenai objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Supervisi di SMPN 18 Kota Bandung. Herujito (2001) menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja dalam perencanaan guna merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah telah terjadi penyimpangan, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintah. Dari pendapat-pendapat yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan hal yang penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya supervisi, perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Guru di SMPN 18 Kota Bandung memiliki tingkat supervisi yang cukup tinggi, dalam artian masih ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan, antara lain faktor ketepatan waktu dalam supervisi, fokus pada efisiensi (penghematan) dalam melaksanakan supervisi, ketepatan dalam memberikan pengecualian dalam supervisi, dan ketepatan dalam melaksanakan tindakan

perbaikan dalam supervisi. Faktor supervisi merupakan faktor yang paling utama dalam proses belajar mengajar, sehingga supervisi yang tinggi dapat menunjang kinerja guru.

Disiplin Kerja Guru di SMPN 18 Kota Bandung. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan guna mendukung kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan. Terkait dengan penelitian ini, kepuasan dibentuk oleh siswa. Apabila siswa mulai merasa puas terhadap pelayanan sekolah, maka siswa tersebut akan loyal di kemudian hari. Lebih jauh lagi, kedisiplinan merupakan modal utama yang menentukan kinerja guru di lingkungan sekolah. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik akan berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai guru di lingkungan sekolah.

Disiplin kerja guru SMPN 18 Kota Bandung sudah baik. Tentunya hal tersebut harus tetap dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Meskipun tingkat kedisiplinan guru SMPN 18 Kota Bandung sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama pada keteladanan kepemimpinan dengan indikator kepala sekolah selalu datang tepat waktu dalam menegakkan peraturan, dan ketegasan pihak sekolah dalam memberikan hukuman yang jelas bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan. Hal ini sejalan dengan pengertian disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran serta kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani , 2009:825).

Kinerja guru di SMPN 18 Kota Bandung. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Bernardin dan Russel (2003:397), menyatakan bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output”, juga bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil perilaku individu yang diinginkan.

Guru SMPN 18 Kota Bandung sepakat bahwa dirinya memiliki kinerja yang tinggi, namun ada hal yang perlu diperhatikan yaitu bagaimana cara mengendalikan siswa di kelas dan kurang optimalnya guru dalam menjadikan bahan ajar sebagai kewajiban guru, sehingga proses belajar mengajar tidak optimal dan tujuan pembelajaran tidak tercapai secara optimal. Sebab menurut Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang responden dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Siagian (2008:105) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh responden, yaitu hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan hati serta waktu yang tersedia.

Pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 18 Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Hubungan antara variabel supervisi (X1) dengan variabel disiplin kerja (X2), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,686. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa supervisi dan disiplin memiliki hubungan positif dengan kriteria kuat. Hubungan variabel supervisi (X1) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,647. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa supervisi dan kinerja guru memiliki hubungan positif dengan kriteria Kuat. Hubungan variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,680. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja guru memiliki hubungan positif dengan kriteria Kuat.

Matriks korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antar variabel, baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua variabel independen (X1 dan X2). Langkah-langkah perhitungan analisis jalur adalah sebagai berikut. Pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar 0,681 atau 68,1% dari variabel X1 dan X2.

Supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 68,1%, sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun jika dilihat secara parsial, disiplin lebih dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan supervisi. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator supervisi dan disiplin kerja dijadikan sebagai salah satu aspek pengukuran kinerja.

Kontribusi langsung supervisi terhadap kinerja sebesar 17,26% dengan koefisien thitung sebesar 2,614, sedangkan untuk nilai ttabel pada tingkat signifikansi tingkat $\alpha(0,05) = 0,012$, karena nilai thitung > nilai ttabel, dan secara tidak langsung melalui variabel disiplin kerja sebesar 10,43%. Sedangkan kontribusi supervisi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 27,69%, hal ini dapat disimpulkan bahwa supervisi memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja secara keseluruhan. menyimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil empiris bukti memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, adalah perlu ditingkatkan faktor pengawasannya, karena faktor pengawasan sangat erat kaitannya terkait dengan peningkatan kinerja.

Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja secara langsung adalah 29,98%, dengan koefisien thitung sebesar 3,434, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi tingkat $\alpha(0,05) = 0,001$, karena nilai thitung > nilai ttabel, dan secara tidak langsung melalui variabel pengawasan sebesar 21,47%. Sedangkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 51,45%. Dengan demikian itu bisa jadi menyimpulkan itu Disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat Juga peningkatan. Hal ini sejalan dengan Apa adalah ditemukan di setiap individu, khususnya guru dalam menjalankan tugasnya tugas dan pekerjaan sebagai pemimpin di sekolah. Jika itu adalah Sehat dikembangkan, itu dapat membantu mereka memenuhi milik mereka kekurangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada guru di SMPN 18 Kota Bandung) maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi guru di SMPN 18 Kota Bandung secara keseluruhan dikategorikan cukup tinggi. Hampir semua indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat supervisi di SMPN 18 Kota Bandung sudah sesuai.
2. Guru di SMPN 18 Kota Bandung memiliki disiplin kerja yang tinggi. Guru yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas utamanya sebagai guru di lingkungan sekolah. Hal ini akan memberikan kepuasan bagi siswa dan orang tua.
3. Kinerja guru SMPN 18 Kota Bandung tergolong tinggi. Hal ini merupakan hasil kinerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada guru berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.
4. Supervisi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 18 Kota Bandung. Akan tetapi, disiplin kerja secara parsial lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dibandingkan supervisi. Secara parsial pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yaitu supervisi mempengaruhi kinerja guru, sehingga apabila supervisi yang dilakukan kepala sekolah tepat/tepat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin kerja guru maka kinerja guru akan semakin tinggi.

REFERENSI

Ahmadi, Abu. 2000. Psikologi Umum. Jakarta: Rineka Cipta

- Engkoswara . 2010. Dasar-dasar Administrasi Pendidikan . Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Dirjen Dikti . Pendidikan
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Winataputra , Udin S. 2008. Minat dan Teori Belajar. UT
- Sugiyono , 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabet
- Bafadal , Ibrahim. 2003. Manajemen Pendidikan Dasar Sekolah Kualitas Peningkatan , Dari Sentralisasi ke Desentralisasi . Jakarta: Bumi Literasi
- Rohiat . 2009. Manajemen Sekolah , Teori Dasar dan Praktik. Bandung: PT Refika Aditama
- Umar, Hussein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Supardi . 2012. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kusnendi . 2008. Structural Equation Models. Bandung: Alphabeta
- Ghazali, Imam. 2007. Analisis Multivariat Dengan Menggunakan Program SPSS. Semarang : BPP Undip
- Mulyasa , Enco . 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasinya. Bandung: Rodaskarya Youth
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Ohio: South-Western
- Nurzaman . 2008. Variabel Guru
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro . 2012. Cara Menggunakan dan Menafsirkan Analisis Jalur. Bandung: Alphabeta
- Soekamto , Toeti dan Udin Saripudin Winataputra . 2000. Teori Pembelajaran dan Model Pembelajaran. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Saydam . 2000. disiplin.
- Toha . 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Penerapannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada .
- Siagian , Sondang P. 2002. Tips Meningkatkan Produktivitas Kerja : PT Rineka Cipta
- Danim , Sudarwan . 2002. Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Pencetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Stoner, dkk. 2000. Manajemen. Volume I. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Saydam , Gouzali . 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Djembatan
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala . 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan . Percetakan Ketiga . Jakarta: Rajawali Tekan
- Siagian , Sondang . 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sutrisno , Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Kencana Grup Media Prenada
- Hasibuan , SP Malayu . Dasar Manajemen, Pengertian dan Permasalahannya. Jakarta: Bumi Literasi.