

**PRINCIPAL GUIDANCE AND SUPERVISION PATTERNS ON TEACHER
DISCIPLINE AND PERFORMANCE AT JUNIOR HIGH SCHOOL (SMP)
IN UJUNGBATU DISTRICT, ROKAN HULU REGENCY**

Dian Tri Andini Lubis¹⁾
M. Nur Mustafa²⁾
Gimin³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the effect of Principal Guidance and Supervision Patterns to discipline and teacher performance at Junior high school in Ujungbatu district, Rokan Hulu regency. This study uses a quantitative method using a technical of the path analysis. . As for variables the study consisted of independent variable that Principal Guidance and Supervision Patterns (X), while the dependent variables are Disciplin (Y₁) and the Teacher Performance (Y₂). The study population was a teacher of SMP Ujungbatu districts amounted to 107 people and 50 samples. The result of data analyses shown that the principal guidance and supervision pattern gave a significant direct effect to the teacher discipline of 2,1%. The result of processing data and data analysis showed that the principal guidance and supervision pattern gave a significant effect on teacher performance of 6.55%, and the principal guidance and supervision pattern and teacher discipline on teacher performance of 24.1% contribution. The results of processing and data analysis show that the teacher discipline gives a significant direct effect on teacher performance of 10.95%.

Keywords: *Principal Guidance and Supervision Patterns, Teacher Discipline, Teacher Performance*

POLA PEMBINAAN DAN PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI SEKECAMATAN UJUNGBATU KABUPATEN ROKAN HULU, RIAU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pola Pembinaan dan Pengawasan kepala Sekolah Terhadap Disiplin dan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknis analisis jalur (*path analysis*). Adapun variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) sedangkan variabel terikatnya adalah Disiplin (Y_1) dan Kinerja Guru (Y_2). Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri Kecamatan Ujungbatu berjumlah 107 orang dan sampel 50 orang. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung secara signifikan terhadap Disiplin Guru sebesar 2,1%. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 6,55%, dan Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru sebesar kontribusi 24,1%. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Disiplin Guru memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 10,95%.

Kata Kunci : *Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah, Disiplin Guru, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan yang pada umumnya dilaksanakan disekolah berfungsi untuk meneruskan nilai-nilai luhur bangsa kepada generasi muda serta tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Proses belajar mengajar dan meneruskan nilai-nilai luhur yang efektif perlu adanya kerja sama yang baik antara guru dan siswa, orang tua dan masyarakat di sekitarnya sudah barang tentu di bawah koordinasi kepala sekolah.

Kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidikan yang ada di sekolah diperlukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama warga sekolah, guru, tenaga administrasi, dan orang tua murid atau masyarakat mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2001), suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Setiap orang dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika dipimpin oleh pemimpin yang dapat mengarahkan segala sumber daya manusia menuju kearah pencapaian tujuan. Faktor yang menyebabkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu pemimpin dan orang yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugasnya sehingga kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin tersebut efektif dan efisien.

Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu pekerjaan dibidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan professional kependidikan. Kepala sekolah dituntut untuk

menampilkan kemampuannya membina kerja sama dengan seluruh personel dalam iklim kerja terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid sehingga kepala sekolah bisa mendapatkan dukungan penuh setiap program kerjanya. Keterlibatan kepala sekolah dalam proses pembelajaran siswa lebih banyak dilakukan secara tidak langsung, yaitu pembinaan terhadap para guru dan upaya penyediaan sarana belajar yang diperlukan (Slamet; 2002).

Kepala sekolah sebagai komunikator bertugas menjadi perantara untuk meneruskan instruksi kepada guru, serta menyalurkan aspirasi personel sekolah kepada instansi vertikal maupun masyarakat. Pola komunikasi dari sekolah dasar pada umumnya bersifat kekeluargaan dengan memanfaatkan waktu senggang mereka. Menurut Slamet (2002), alur penyampaian informasi berlangsung dua arah yaitu komunikasi *top-down*, cenderung bersifat instruktif, sedangkan komunikasi *bottom-up* cenderung berisi pernyataan atau permintaan akan rincian tugas secara teknis operasional. Media komunikasi yang digunakan kepala sekolah adalah rapat dinas, surat edaran, buku informasi keliling, papan data, pengumuman lisan serta pesan berantai yang disampaikan secara lisan.

Selain media komunikasi, komunikasi berkesinambungan sangat dibutuhkan supaya kepala sekolah dan guru bekerja dapat saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Adanya komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin dan kinerja guru (Bacal; 2001).

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu (Hasibuan; 2001). Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan obyektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat evaluasi kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan observasi diperoleh informasi dari beberapa kepala sekolah bahwa permasalahan disiplin dan kinerja guru di kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu masih menjadi permasalahan disetiap sekolah. Indikasinya adalah masih rendahnya disiplin guru di Ujungbatu dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar di beberapa sekolah tidak berjalan lancar karena seringnya keterlambatan dan ketidakhadiran guru.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru belum seperti yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dari beberapa indikasi yang dijumpai di sekolah, khususnya di SMP Negeri di kecamatan Ujungbatu bahwa masih ditemukannya guru yang terlambat datang melaksanakan tugas, besarnya

presentasi izin melaksanakan tugas, bahkan ada tanpa keterangan.

Masih ditemuinya guru yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terutama sekali dalam memenuhi tuntutan administrasi proses belajar mengajar, seperti: penyusunan program yang statis, artinya tidak terjadi pembaharuan dan perbaikan sesuai dengan pengalaman belajar. Tidak melaksanakan analisis terhadap hasil ulangan harian yang sangat bermanfaat untuk melihat ketuntasan belajar mengajar maupun ulangan umum. Jarang mengadakan remedial atau melaksanakan perbaikan hasil belajar siswa apalagi pengayaan bagi siswa dalam memperluas cakrawala wawasannya. Disamping itu, masih ditemukan guru yang kurang memperhatikan penggunaan alat bantu dalam pembelajaran.

Indikasi lainnya adalah rendahnya kinerja guru, hal ini terlihat dari kemampuan dan profesionalisme guru yang masih rendah seperti dalam kegiatan belajar mengajar. Salah satu contohnya adalah adanya beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Permasalahan disiplin dan kinerja tersebut secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan observasi dilapangan diketahui bahwa pengawasan dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah belum optimal.

Pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah sangat berpengaruh dan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Seorang guru mempunyai tugas pokok untuk mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu sedangkan kepala sekolah tugas pokoknya adalah memimpin dan mengelola atau mengkoordinasikan guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan sekolah. Memimpin dan mengelola sangat mudah

untuk dikatakan tetapi sulit untuk dilaksanakan karena keterampilan khusus dan pengorbanan terutama sekarang yang paling langka adalah keteladanan.

Seorang kepala sekolah harus menjadi suri teladan, baik bagi guru dan stafnya maupun siswa dan orang tua. Berdasarkan fakta tersebut penting untuk diadakan penelitian terkait dengan masalah pembinaan dan pengawasan kepala sekolah. Batasan dari penelitian ini adalah keterkaitan antara pola pembinaan dan pengawasan terhadap peningkatan disiplin dan kinerja guru. Realita mengatakan bahwa disiplin dan kinerja guru yang ada di sebuah lembaga pendidikan bergantung dari bagaimana peran kepala sekolah dalam memberi kebijakan atau perintah kepada guru sehingga kepala sekolah dituntut untuk menerapkan kepemimpinan secara benar dan konsekuen, kepemimpinan inilah yang nantinya banyak mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang baik dan bertanggung jawab terhadap lembaga yang dipimpinya hendaknya memiliki pandangan jauh kedepan, bagi kelangsungan hidup dan perkembangan mutu pendidikan. Salah satunya dengan melakukan pembicaraan para guru dilembaganya. Mengingat keberadaan kepala sekolah yang hampir setiap hari bertemu dengan guru disekolah daripada Pembina-pembina lainnya. Maka kepala sekolah yang paling bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengawasan

terhadap guru. Oleh karna itu selain tugas menjadi kepala sekolah dan administrator, juga bertugas sebagai supervisor. Teknik supervisi digunakan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap peningkatan kualitas atau professional guru.

Menurut Purwanto (1994: 120) pola pembinaan dan pengawasan terhadap peningkatan kualitas/professional guru secara global dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

Terkait dengan pembinaan dan pengawasan terhadap guru, kepala sekolah dapat melakukan beberapa kegiatan pembinaan dan pengawasan kemampuan tenaga kependidikan (guru). Menurut Mulyasa (2005:56) kegiatan pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan dengan melaksanakan pembinaan professional guru, meningkatkan professional guru yang sifatnya khusus melalui seminar dan pelatihan dan peningkatan professional guru melalui PKG (Pemantapan Kerja Guru) dan KKG (kelompok Kerja Guru). Selain kegiatan pembinaan dan pengawasan terhadap kemampuan tenaga kependidikan seperti halnya yang dikemukakan tersebut Mulyasa (2005:57) juga mengatakan, bahwa pembinaan kegiatan ini dipengaruhi oleh factor lain diantaranya *reward* (pemberian hadiah), *punishment* (pemberian hukuman) dan pemberian motivasi.

Disiplin Guru

Disiplin berasal dari kata latin yaitu “discipline”, yang artinya latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dalam kamus istilah manajemen disiplin diartikan sebagai peraturan dan tata tertib untuk mencapai perbaikan pekerjaan, atau perubahan perilaku.

Menurut Suharsimi Arikunto (2004), mengemukakan bahwa disiplin adalah

menunjukkan kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Sedangkan menurut Keith Davis yang dikutip oleh R.A Santoso Sastro Poetro mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab. Selanjutnya pengertian disiplin lainnya yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang dikaitkan kepadanya.

Kinerja

Bernandin dan Russell (1998) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Lebih lanjut Bernandin dan Russell (1998) juga mengemukakan kinerja adalah suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005), penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Kinerja (*performance*) juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*degree of accomplishment*" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Rue & Byars, 1991), penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya, kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

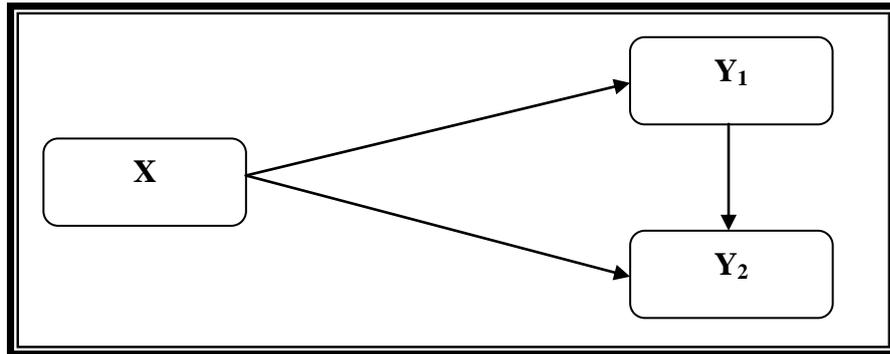
1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pola Pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap Disiplin Kerja guru.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pola Pembinaan dan Pengawasan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru
4. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah, dan disiplin guru terhadap kinerja guru

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dan apabila dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausal. Untuk itu, penelitian ini relevan menggunakan teknis analisis jalur (*path analysis*). Sebab, menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:2) menyatakan bahwa analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara

variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (eksogen) terhadap satu set variabel akibat (endogen). Teknik ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari Pola Pembinaan dan Pengawasan (X), serta dua variabel terikat, yaitu

Disiplin Kerja (Y_1) serta variabel terikat Kinerja Guru (Y_2) pada sekolah Menengah Pertama (SMP) di kecamatan Ujungbatu kabupaten Rokan Hulu, Riau. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digambarkan dalam bentuk konstelasi hubungan antar variabel seperti digambarkan dibawah ini:



Gambar 3.1

Konstelasi Hubungan antara Variabel Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di kecamatan Ujungbatu yang berjumlah 107 orang guru yang tersebar di 6 SMP Negeri di Ujungbatu. Dari penelitian tersebut diketahui sampel sebanyak 50 orang dari populasi 107 orang populasi. Distribusi sampel penelitian dilakukan dengan teknik *Proporsional Random Sampling* sehingga diperoleh jumlah dari tiap-tiap sekolah sebagai subjek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data mengenai variabel bebas dan variable terikat, penelitian ini menggunakan tiga angket yakni: (1) Angket Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah yang dirancang untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan dan pengawasan oleh kepala sekolah menengah pertama kecamatan Ujungbatu dengan responden guru,

(2) Angket Disiplin guru dibuat untuk menjangring tingkat disiplin guru Sekolah Menengah Pertama kecamatan Ujungbatu dengan responden guru dan (3) Angket Kinerja guru yang dirancang untuk mengetahui bagaimana kinerja guru sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Ujungbatu kabupaten Rokan Hulu Riau dengan responden guru.

Instrumen dimulai dengan menyusun butir-butir pertanyaan berbentuk skala Likert dengan mengacu kepada indikator penelitian dan proses kalibrasi dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menguji tingkat keabsahan dan kehandalan instrumen. Dari hasil uji coba ketiga instrumen yaitu instrumen Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah, Disiplin Guru dan Kinerja Guru, setelah dianalisis maka diperoleh butir-butir yang valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen final dan layak digunakan dalam penelitian.

Jenis pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan tersebut. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori jawaban memiliki intensitas yang sama.

Skala ini biasanya memiliki 5 (lima) atau 7 (tujuh) kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner sebagai berikut: Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Jarang (JR) = 3, Tidak Pernah (TP) = 2, Jarang Sekali (JS) = 1.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang digunakan. Pengolahan data pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Versi 21, Hubungan kausal antar variabel dikaji berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah

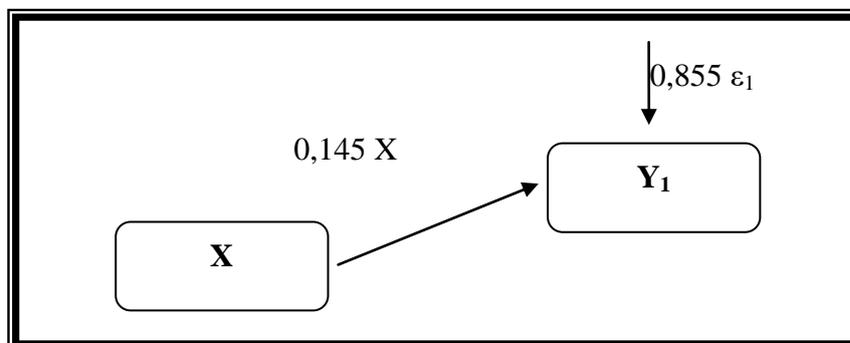
berpengaruh terhadap variabel disiplin guru

2. Variabel pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel kinerja guru
3. Variabel disiplin guru berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.
4. Variabel pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah, dan disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis tersebut di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram jalur yang memperlihatkan struktur hubungan kausal antar variabel dalam pola dasar penelitian.

Pengaruh Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) terhadap Disiplin Guru (Y₁) (Struktur I)

Dari seluruh pengujian hipotesis jalur 1 ini, nilai signifikan variabel Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) terhadap Disiplin Guru (Y₁) lebih kecil dari 0,05 artinya H_a diterima dan H₀ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru (Y₁). Dengan struktur:
$$Y_1 = 0,145 X + 0,855 \epsilon_1$$



Gambar 4.3
Struktur Pengaruh X terhadap Y₁ beserta koefisien jalur

Pengaruh Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X), dan Disiplin Guru (Y₁) terhadap Kinerja Guru (Y₂) (Struktur II)

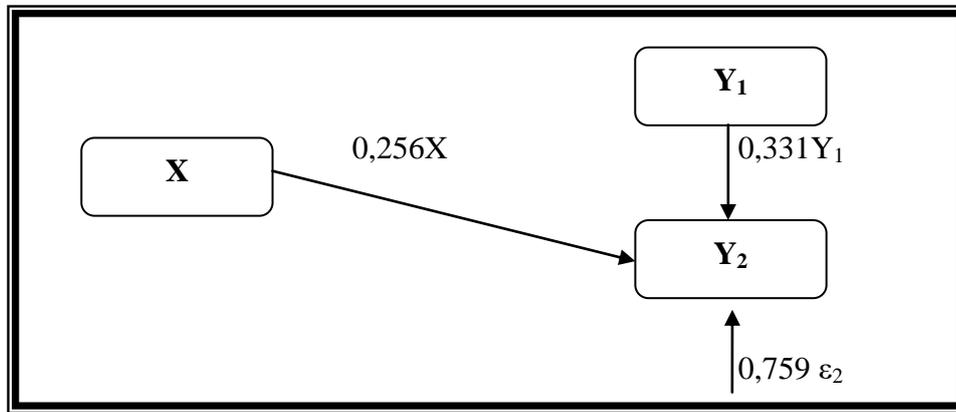
Dari seluruh pengujian hipotesis ini, nilai signifikan variabel Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X), dan Disiplin Guru (Y₁) secara bersama terhadap Kinerja Guru (Y) lebih kecil dari 0,05 artinya H_a diterima dan H₀ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa : (1) Pola Pembinaan dan Pengawasan

Kepala Sekolah (X) dan Disiplin Guru (Y₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y₂), (2) Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y₂), (3) Disiplin guru (Y₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y₂)

Dengan struktur:

$$Y_2 = \rho Y_2 X + \rho Y_2 Y_1 + \epsilon_2;$$

$$Y_2 = (0,256X) + (0,331Y_1) + 0,759 \epsilon_2$$



Gambar 4.5
Struktur Pengaruh variabel X dan variabel Y₁ terhadap Y₂ beserta koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengaruh antar variabel sebagai perhitungan diperoleh koefisien jalur berikut : yang menunjukkan besarnya

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Koefesien jalur, Koefesien Determinasi serta pengaruh antara Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) dan Disiplin Guru (Y₁) terhadap Kinerja Guru (Y₂)

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh		Signifkansi	
		Langsun g	Tidak Langsung	F hitung	t hitung
X terhadap Y ₁	0,145	2,1%	-	0,000	0,003
X terhadap Y ₂	0,256	6,55 %	0,23%	0,000	0,003
Y ₁ terhadap Y ₂	0,331	10,95 %	-		0,040

X dan Y ₁ terhadap Y ₂	R ² = 0,241	24,1%	F _{tabel} dan t _{tabel} (α = 0,05)
---	------------------------	-------	--

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) Terhadap Disiplin Guru (Y₁)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur antara X dan Y₁ (P_{y_1x}) = 0.142. Hasil uji menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Nilai signifikansi yang dilakukan pada uji F dan uji t sebesar 0,003 (nilai sig < 0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin guru (Y₁). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin guru. Pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah memberikan pengaruh 2,1% terhadap disiplin guru.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri (2010:85) Pembinaan dan pengawasan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin guru, dengan kata lain semakin baik pembinaan dan pengawasan kepala sekolah maka semakin tinggi disiplin guru.

Pengaruh Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y₂)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur antara X dan

Y₂ (P_{y_2x}) = 0.256. Hasil uji menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Nilai signifikansi yang dilakukan pada uji F dan uji t sebesar 0,003 (nilai sig < 0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru (Y₁). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah memberikan pengaruh 6,55% terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Guru (Y₁) Terhadap Kinerja Guru (Y₂)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin guru memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur antara Y₁ dan Y₂ = 0.331. Hasil uji menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Nilai signifikansi yang dilakukan pada uji F dan uji t sebesar 0,04 (nilai sig < 0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa disiplin guru (Y₁) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru (Y₂). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru. Disiplin guru memberikan pengaruh 10,95 % terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini teori yang diharapkan bahwa apabila kedisiplinan telah diterapkan maka kinerja guru juga semakin meningkat. Kedisiplinan yang

dimiliki oleh guru memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja guru melalui kegiatan-kegiatan disekolah maupun diluar sekolah.

Pengaruh Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X), dan Disiplin Guru (Y₁) Terhadap Kinerja Guru (Y₂)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah, dan disiplin guru memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur antara X, Y₁ dan Y₂ = 0.256. Hasil uji menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Nilai signifikansi yang dilakukan pada uji F dan uji t sebesar 0,003 (nilai sig < 0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru (Y₁). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah memberikan pengaruh 24.1% terhadap kinerja guru.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap Disiplin guru di SMP Negeri Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Besar pengaruh yang dihasilkan pola

pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap Disiplin guru sebesar 2,1%. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap disiplin guru.

kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Besar pengaruh yang dihasilkan pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 6,55%. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.

ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah, dan Disiplin guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Besar pengaruh yang dihasilkan pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah, dan Disiplin guru terhadap Kinerja guru sebesar 24.1%. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah, dan disiplin guru secara bersama berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.

keempat, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Disiplin guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan

Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Besar pengaruh yang dihasilkan Disiplin guru terhadap Kinerja guru sebesar 10,95%. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan disiplin guru berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung secara signifikan terhadap disiplin guru sebesar 2,1%. Adapun hal-hal yang mungkin dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

Menciptakan keakraban antara kepala sekolah dengan guru saling peduli satu sama lain, berempati pada setiap guru, dari guru yang sangat potensi sampai dengan guru yang kemampuannya belum terasah. Kepala sekolah menjaga hubungan melalui komunikasi yang baik. Kepala sekolah juga harus bisa menerima saran dari berbagai kalangan dan bisa memandang secara objektif terhadap setiap guru. Hubungan sesama guru harus berjalan harmonis saling membantu satu sama lain ketika mengalami kesulitan.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 6,55%. Serta pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah, dan disiplin guru

memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja sebesar 24,1%. hasil temuan penelitian diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Menciptakan hubungan kerja kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah guru dengan guru dan lain sebagainya.

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas

Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan sesama guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan perintah.

Kepala sekolah berupaya meningkatkan kompetensi karyawan melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

Pertama, untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar diperlukan pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah yang digunakan kepala sekolah sesuai dengan tingkat kedewasaan dan kematangan guru itu sendiri. Sehingga kepala sekolah harus berupaya menerapkan perilaku pembinaan dan pengawasan yang berorientasi pada tugas (direktif) dan pada perilaku mendukung dengan bawahan (hubungan).

Kedua, kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah yang dipimpinnya harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru tetap baik,

dan guru semangat dalam melaksanakan tugas.

Ketiga, diharapkan kepada guru meningkatkan disiplin guna peningkatan prestasi di dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan keahliannya. Guru yang disiplin akan bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi untuk mencapai kinerja yang baik.

Keempat, kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat menambah wawasan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (1996). *Penilaian Program Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara
- Bacal, R. (2001). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bacal, Robert (2000). *Performance Management*, dialih bahasakan oleh Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Jakarta. Gramedia
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Daryanto, M (1998). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1989). *Pedoman Umum Penyelenggaraan Administrasi Sekolah Menengah*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dyah Ayu Lestari. (2006). *Penciptaan system penilaian kinerja yang efektif dengan assessment centre*. *Jurnal management*. Vol. 6 No. 1. H. 24
- Engkos Achmad K. (2008). *Cara menggunakan dan memakai Analisis Jalur*. Bandung: ALFABETA.
- Fadilla, A (1996). *Disiplin Kerja*, *Buletin Psikologi UGM*, IV (2). 32-42
- Flippo, Edwin B. (1970). *Personel management*, singapura: Mc Hraw Hill company singapore national printers.
- H. Malayu Sp Hasibuan (2002). *Manajemen sumber daya dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail. Maya (1980). *Manajemen kepegawaian*. Jakarta: Depdikbud
- Lazaruth. S. (1984) *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- LLPM. (1994) *Kamus Istilah Manajemen*, Jakarta: Gramedia
- Margareth Attwood & Staur Dimmock (1994). *Manajemen personalia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pamudji, S. (1993). *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*, Bandung: Bumi Aksara
- Purwanto, M.N (1998). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Purwanto, M.N dan Sutadji, D. (1986) *Administrasi Pendidikan*. Mutiara Sumber Widya

- Rivai, V (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala Syaiful. (2010). Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan. Bandung. Alfabeta.
- Sahertian, P.A (1981). Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional
- Sanita Permata. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta. Jurnal Nominal. Vo. 1 No. 1 h. 4
- Simon & Schuter. (1994), Human Resource Management for southeast Asia. Singapura: Prentice Hall
- Slamet, P. (2000). Karakteristik Kepala Sekolah Yang Tangguh. Jurnal pendidikan Jilid 3. No. 5
- Soebagyo Brotosedjati (2012). Pengaruh supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Sukoharjo. Jurnal pendidikan dan kebudayaan. Vol. 18, No 3. h. 232
- Soetopo, H. & Sumanto, W. (1998) Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Jakarta: Bina Aksara
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto (2004). Manajemen pengajaran secara manusiawi. Jakarta: PT. Rineka
- Supardi (2013). Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- William B. Werther Jr & Kieth Davis (1996). Human Resources and Personal management. New York: McGraw-hill
- Yusuf (1989). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.