

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN  
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK 2  
KOSGORO PAYAKUMBUH**

*Skripsi*

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



*Oleh:*

**Richard Brillian Andres  
2006 / 77660**

**PRODI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA GURU  
Di SMK 2 KOSGORO PAYAKUMBUH

NAMA : RICHARD BRILLIAN ANDRES  
NP / NIM : 2006 / 77660  
KEAHLIAN : TATA NIAGA  
PRODI : PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Maret 2013

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. MARWAN, S.Pd, M.Si  
NIP : 19750309 200003 1 002

RINO, S.Pd, M.Pd, M.M  
~~19801004 200501 1 002~~

Mengetahui  
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi

Dra. ARMIDA S. M.Si.  
NIP : 19660206 199203 2 001

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Padang*

JUDUL : PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH  
DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP  
KINERJA GURU Di SMK 2 KOSGORO  
PAYAKUMBUH

NAMA : RICHARD BRILLIAN ANDRES

NP / NIM : 2006 / 77660

PRODI : PENDIDIKAN EKONOMI

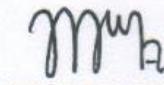
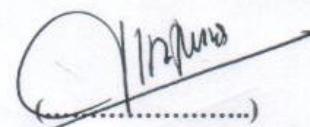
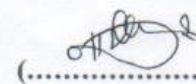
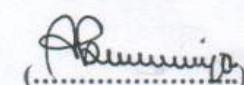
KEAHLIAN : TATA NIAGA

FAKULTAS : EKONOMI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Padang, Maret 2013

Tim Penguji :

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. MARWAN, S.Pd, M.Si	 (.....)
Sekretaris	: RINO, S.Pd. M.Pd, M.M	 (.....)
Anggota	: DESI SUSANTI, S.Pd	 (.....)
Anggota	: Dra. ARMIDA S, M.Si	 (.....)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Richard Brillian Andres  
NIM/Thn. Masuk : 77660/2006  
Tempat/Tgl. Lahir : Padang/25 Juni 1987  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Komp PGRI II No 02 E RT 02/RW 05 Kel. Kurao Pagang Kec. Nanggalo  
No. HP/Telepon : 085272411188  
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Februari 2013

Yang menyatakan,



Ricahard Brllian Andres  
NIM. 77660

## **ABSTRAK**

**Richard Brillian Andres (2006/77660) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh. Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang**

**Pembimbing :**

- 1. Dr. Marwan, S.Pd, M.Si**
- 2. Rino, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih rendahnya kinerja guru akibat supervisi kepala sekolah yang tidak berjalan dengan baik dan relatif masih rendahnya disiplin kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh, (2) Pengaruh disiplin kerja guru terhadap terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh, dan (3) Pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh sebanyak 72 orang. Teknik penarikan sampel dengan *Total Sampling* yaitu seluruh guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh sebanyak 72 orang. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif melalui analisis regresi berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang menggunakan uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh yang membuktikan bahwa hipotesis diterima. (2) Disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh yang membuktikan bahwa hipotesis diterima.. (3) Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh yang membuktikan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas supervisi yaitu, mempertinggi mutu dan pengetahuan guru, kepada guru untuk meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu dengan mempertinggi disiplin terhadap waktu dan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh”. Tujuan akhir dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. MARWAN, S.Pd, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak RINO, S.Pd, M.Pd, M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis, Ayahanda (Suherman) dan Ibunda (Dra. Ernawati, M.Pd) yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, serta saudara-saudara yang telah memberikan semangat buat penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi ini.

2. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memimpin Universitas Negeri Padang sehingga penulis bisa menyelesaikan studi di Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNP.
4. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi UNP yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Staf pegawai FE UNP dan Bang Sopan yang telah membantu penulis dalam mengurus segala surat menyurat guna memperlancar penelitian penulis.
7. Kepala Sekolah, Ibu Majelis Guru, dan Staf Pegawai Tata Usaha SMK 2 Kosgoro Payakumbuh yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan data-data yang penulis butuhkan dalam penelitian ini serta telah bersedia mengisi angket penelitian penulis.
8. Rekan-rekan angkatan 2006 Program Studi Pendidikan Ekonomi, khususnya Harry, Maston, Ve2n, Rio, Efri, Dayat, Fauzan, Nanda, Furqan, Rey, Amel, Zubir, Sari, Bo2k, Indri, Reni, Oci, dan lain-lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberi semangat dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Dan kepada seluruh pihak yang tidak tersebutkan satu per satu. Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan dan ridho Allah SWT, Amiin. Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini menjadi bahan referensi bagi rekan-rekan di masa datang.

Padang, Februari 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	v
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah. ....	1
B. Identifikasi Masalah. ....	8
C. Pembatasan Masalah. ....	9
D. Rumusan Masalah. ....	9
E. Tujuan penelitian.....	9
F. Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Guru.....	11
a. Pengertian Kinerja Guru .....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	19
2. Supervisi Kepala Sekolah .....	21
a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah. ....	21
b. Fungsi-Fungsi Supervisi Kepala Sekolah. ....	25
c. Tujuan Supervis Kepala Sekolah .....	27
d. Teknik-Teknik Supervisi Kepala Sekolah. ....	28
3. Disiplin Kerja Guru . .....	32
a. Pengertian Disiplin . .....	32

b. Ciri-ciri Disiplin Kerja Guru .....	36
B. Penelitian Relevan .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	39
D. Hipotesis. ....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
1 Populasi. ....	44
2 Sampel.....	44
D. Variabel dan Data Penelitian.....	45
1 Jenis Variabel. ....	45
2 Data Penelitian.....	45
E. Defenisi Operasional Variabel .....	46
F. Teknik Pengumpulan Data .....	48
G. Instrumen Penelitian.....	50
1 Penyususnan Instrument Penelitian.....	50
2 Kisi-Kisi Instrumen .....	51
3 Uji coba instrument. ....	52
H. Teknik Analisis Data. ....	56
I. Uji Hipotesis.....	61

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	63
1. Sejarah Berdirinya SMK 2 Kosgoro Payakumbuh .....	63
2. Gambaran Umum SMK 2 Kosgoro Payakumbuh. ....	67
B. Hasil Penelitian . ....	69
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian . ....	69
a) Variabel Supervisi Kepala Sekolah ( X1 ) .....	70
b) Disiplin Kerja Guru ( X2 ) .....	72
c) Kinerja Guru . ....	74

2. Analisis Induktif Variabel .....	75
a) Uji Persyaratan Analisis .....	75
b) Analisis Regresi Berganda .....	77
c) Uji Hipotesis .....	78
d) Pembahasan .....	82
1) Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru .....	82
2) Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru .....	84
3) Pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru .....	86
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	88
B. Saran Penelitian .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	90

## **DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1. Penilaian Kinerja Guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh tahun 2010-2011 ....	3
2. Data Absensi Guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh Januari-Mei 2012.....	7
3. Jumlah Guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh yang Terlambat .....	8
4. Skor Alternatif Jawaban Setiap Pernyataan Penelitian .....	49
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	51
6. Kriteria Tingkat Capaian Responden .....	57
7. Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah.....	70
8. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Guru.....	72
9. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh.....	74
10. Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	75
11. Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian.....	76
12. Analisis Regresi Linear Berganda. ....	77
13. Koefisien Determinasi .....	78
14. Hasil Uji t. ....	79
15. Hasil Uji F. ....	81

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	42

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	92
2. Hasil Uji Coba Supervisi Kepala Sekolah.....	97
3. Hasil Uji Coba Disiplin Kerja Guru.....	99
4. Tabulasi Angket Supervisi Kepala Sekolah .....	101
5. Tabulasi Angket Disiplin Kerja Guru. ....	104
6. Frekuensi Supervisi Kepala Sekolah.....	107
7. Frekuensi Disiplin Kerja Guru.....	113
8. Frekuensi Kinerja Guru.....	118
9. TCR Variabel Supervisi Kepala Sekolah .....	120
10. TCR Variabel Disiplin Kerja Guru .....	122
11.Pengujian Normalitas.....	123
12. Pengujian Multikolinearitas.....	124
13. Hasil Uji Hipotesis (Uji R <sup>2</sup> , T dan F) .....	125

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan terkait erat dengan masa depan bangsa. Nasib bangsa Indonesia di masa depan bisa dilihat dan diukur dari kualitas lembaga pendidikannya, baik formal, nonformal, maupun informal. Menurut Mulyasana (2011) sesuai pasal 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, ditegaskan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai fungsi pendidikan tersebut, maka sistem pendidikan memiliki komponen-komponen pendidikan.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan karena gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pendidikan. Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik.

Menurut Isjoni (2005:61) guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi

dan loyalitas pengabdiannya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidak mampuan guru dalam proses pembelajaran. Sehingga bermuara pada menurunnya mutu pendidikan.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Menurut Rivai (2005:16) yang dimaksud dengan kinerja adalah kemauan, kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Mengingat pentingnya peranan kinerja maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila mana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik (Isjoni 2005:64). Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya.

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: pendidikan, pengalaman belajar, semangat kerja, iklim kerja, suasana kerja, motivasi, supervisi dan disiplin. Maka agar produktifitas kerja berjalan dengan baik, langkah pertama yang harus diperhatikan adalah kinerja dari guru tersebut. Kinerja guru yang baik akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kepala sekolah dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian kerja pimpinan akan semakin lancar, sehingga koordinasi dan pengawasan semakin mudah, serta akhirnya dapat mencapai efisiensi kerja.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada SMK 2 Kosgoro Payakumbuh, fenomena yang penulis temukan di lapangan bahwa, terdapat guru yang memiliki nilai kinerja yang cukup dan buruk. Hasil penilaian kinerja guru pada SMK 2 Kosgoro Payakumbuh diperoleh dari “Sistem Penilaian Kinerja Guru”, kinerja guru yang dinilai meliputi standar sasaran kerja individu dan kontribusi pencapaian sasaran kerja individu yang terdiri antara lain yaitu kecepatan kerja, orientasi pada proses pembelajaran siswa, inisiatif, kerjasama tim, kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan.

Berikut ini daftar penilaian kinerja guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh tahun 2010-2011

**Tabel : 1. Penilaian Kinerja Guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh tahun 2010-2011**

No	Nilai	Jumlah orang	%
1	Sangat baik	6	11,32%
2	Baik	23	43,39%
3	Cukup	10	18,86%
4	Buruk	14	26,41%
	Jumlah orang	53	100%

*Sumber: TU SMK 2 Kosgoro Payakumbuh tahun 2010-2011*

Dari tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa hanya 11,32% guru yang memiliki nilai “sangat baik” atau guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sangat baik yang telah diserahkan kepada mereka. Selanjutnya terdapat 43,39% guru memiliki kinerja “baik”, 18,86% guru memiliki kinerja “cukup”, dan 26,41% guru memiliki kinerja “buruk”. Artinya masih banyak guru yang belum siap melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tentunya akan berdampak pada rendahnya “*performance*” Sekolah

sehingga menjadi tidak optimalnya “*proses*” pembelajaran di sekolah yang harus dijalankan.

Melemahnya keinerja guru tersebut bisa dilihat pada gejala guru sering membolos/mangkir mengajar, guru yang masuk kekelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk kesekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar yang kurang lengkap, guru yang tidak membuat perencanaan pengajaran.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah dan pemberi contoh bagi para guru dan karyawannya di sekolah. Kepala sekolah harus memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Sehingga, pembinaan yang dilakukannya berjalan dengan baik dan tidak membingungkan. Dengan demikian kepala sekolah hendaklah melakukan pengawasan dan mengontrol jalannya PBM. Menurut Jamal Ma’mur A (2012:53) :

Dalam menjalankan tugas, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki hubungan yang dekat dengan seluruh karyawan. Hal tersebut sesuai fungsi dan tugasnya yang sangat strategis dalam pembinaan dan pengawasan para guru dan karyawan sekolah secara langsung. ia bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah. Dalam konteks ini, kreativitas kepala sekolah sangat dibutuhkan. Ide kreatifitas kepala sekolah dibutuhkan dalam membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, memberikan pengarahan, dan mengatur pembagian kerja.

Sebagai supervisor, kepala sekolah berkewajiban melakukan koordinasi atas seluruh kegiatan dan administrasi sekolah. Kepala sekolah harus menghubungakan seluruh personal organisasi dengan tugas yang dilakukannya sehingga terjalin kesatuan, keselarasan, serta menghasilkan kebijaksanaan dan keputusan yang tepat. Menurut Mulyasa dalam Jamal (2012:56) dalam menjalankan supervisi, kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap professional guru. Sikap professional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru.. Kewajiban seorang kepala sekolah dalam memimpin, serta mengarahkan para bawahan, mempunyai peranan yang penting untuk mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipasi dan loyalitas bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Mulyasa: 2005). Supervisi kepala sekolah merupakan segala tindakan dan usaha seorang kepala sekolah yang telah direncanakan dan berbentuk pengawasan terhadap komponen sekolah untuk mencapai tujuan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis ketika praktik lapangan kependidikan di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh, kepala sekolah kurang menjalankan perannya sebagai supervisor, 1. Kepala sekolah relatif masih kurang pengawasan terhadap kehadiran guru, 2. Kepala sekolah masih kurang pengawasan terhadap pelaksanaan PBM.

Selain supervisi kepala sekolah, disiplin kerja guru juga mempengaruhi kinerja guru. Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena itu, disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Dalam menanamkan disiplin, guru harus memulai dari dirinya sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya. Disiplin kerja guru merupakan sikap patuh dan taat pada peraturan dan ketentuan atau etika dan kaidah yang berlaku.

Nasution (1995:65) berpendapat bahwa guru yang tidak dapat memelihara disiplin tidak akan berhasil mendidik anaknya. Hal ini berarti bagi seorang guru sebelum menerapkan disiplin terhadap anak didiknya terlebih dahulu harus mampu mendisiplinkan dirinya. Imron (1995 : 183) berpendapat “disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru saat bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan sekolah secara keseluruhan. Kedisiplinan seseorang guru akan tercermin dalam tingkah lakunya sehari-hari sewaktu mengajar, sehingga akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas bersama siswa.

Disiplin suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh keberadaan seorang guru yang berdisiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Guru didalam proses pembelajaran hendaklah selalu disiplin sehingga dapat mewujutkan tujuan pendidikan. Imron dalam Harianda (2006:4) mengatakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka guru harus memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan disiplin kerja tersebut PBM dapat berjalan dengan lancar dan terarah, sehingga materi pembelajaran akan tersaji dengan baik dan hasil yang diharapkan dengan mudah akan tercapai.

Dari data yang diperoleh di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh pada bulan Juni 2012, ternyata tingkat kedisiplinan guru masih rendah terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi hingga mencapai 38,56% dalam waktu lima bulan. Adapun data absensi guru yang penulis dapatkan seperti pada tabel 2:

**Tabel: 2. Data Absensi Guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh Januari- Mei (2012)**

Bulan	Jumlah guru	Tidak hadir
Januari	53 orang	4 orang (7,55%)
Februari	53 orang	5 orang(8,90%)
Maret	53 orang	5 orang(8,90%)
April	53 orang	3 orang(5,66%)
Mei	53 orang	4 orang(7,55%)
Rata-rata (%)		38,56%

*Sumber : Tata Usaha SMK 2 Kosgoro Payakumbuh*

Dari hasil wawancara dengan guru piket juga menyatakan bahwa guru masih banyak yang terlambat datang kesekolah antara 5 sampai 15 menit dan banyak juga guru yang sudah meninggalkan kelas 10 menit sebelum jam

pelajaran usai. Ini juga mengindikasikan bahwa kinerja guru masih rendah.

**Tabel: 3. Jumlah Guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh yang Terlambat (bulan januari s.d Mei 2012)**

Bulan	Minggu ke 1	Minggu ke 2	Minggu ke 3	Minggu Ke 4	Rata-rata (%)/bln
Januari	4 orang (7,55%)	3 orang (5,66%)	4 orang (7,55%)	5 orang (8,90%)	29,66%
Februari	3 orang (5,66%)	2 orang (3,77%)	5 orang (8,90%)	3 orang (5,66%)	23,99%
Maret	6 orang (11,32%)	4 orang (7,55%)	4 orang (7,55%)	5 orang (8,90%)	35,32%
April	2 orang (3,77%)	5 orang (8,90%)	6 orang (11,32%)	3 orang (5,66%)	29,65%
Mei	3 orang (5,66%)	3 orang (5,66%)	5 orang (8,90%)	4 orang (7,55%)	27,77%

*Sumber : Tata Usaha SMK 2 Kosgoro Payakumbuh*

Dari data diatas menunjukkan bahwa guru yang terlambat datang kesekolah untuk mengajar setiap minggu 2 sampai 6 orang guru. Jika dirata-ratakan setiap bulannya berkisar antara 23,99% sampai 35,32%.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin guru Terhadap Kinerja Guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah terhadap kelancaran PBM.
2. Kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap kehadiran guru.
3. Masih tingginya tingkat absensi guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh.
4. Disiplin guru dalam melaksanaan proses belajar mengajar masih rendah

5. Masih adanya guru yang terlambat datang kesekolah.
6. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas masih rendah, ada guru yang tidak membuat SAP

#### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

#### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan balasan masalah diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh?
2. Sejauhmana pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh?
3. Sejauhmana pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh.
2. Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh.

3. Pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk:

1. Penulis, sebagai salah satu untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi UNP
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman atau bahan pertimbangan bagi guru dan kepala sekolah untuk melihat berapa pentingnya menjaga hubungan komunikasi guru dan kepala sekolah dalam sekolah.
3. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis
4. Bagi pihak lainnya, semoga dapat menjadi sumbangan karya ilmiah untuk peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan kegiatan mengarah pada suatu hasil yang diharapkan. Menurut rukcy (2002:15) kinerja merupakan pengalihan bahasa dari kata-kata ‘*performance*’ yang berarti catatan dari hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja LAN, (1992). Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Noto Atmojo,(1992) mengatakan Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity*. Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchell (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu: 1. *Quality of work:* kualitas hasil

kerja, 2. *Promptness*: ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, 3. *Initiative*: prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, 4. *Capability*:: kemampuan menyelesaikan pekerjaan, 5. *Comunication*: kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan. Selanjutnya dapat dipahami bahwa kinerja merupakan tindakan yang terkait dengan perilaku seseorang sehubung dengan tugas aktivitas tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan hasil dari suatu perbutan atau tindakan nyata, dalam rangka meningkatkan prestasi sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, sebagai hasil dari suatu pekerjaan, maka kinerja dapat dinilai dan diukur. Isjoni (2005:63) ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah,, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral

di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepatuhan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya dalam menjalankan tugas keguruannya dan tugas kependidikannya.

Bafadal (2003:48), mengatakan kinerja guru adalah tingkat kemampuan guru dalam mengelola, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu secara mandiri menjelaskannya. Guru merupakan bagian dari personil sekolah yang merupakan manajer dalam proses kegiatan belajar mengajar. Tugas utama guru disekolah adalah melaksanakan pengajaran, pengajaran dalam hal ini meliputi kegiatan belajar mengajar, mendidik dan membimbing peserta didik dalam mencapai kedewasaan diri secara fisik dan mental. Kemampuan untuk tampil maksimal dalam pelaksanaan tugas merupakan cermin kinerja guru.

Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1997: 49) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru

merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Keberhasilan seseorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi, Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. Kompetensi paedagogik
- b. Kompetensi kpribadian
- c. Kompetensi professional
- d. Kompetensi social

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

- 1. Kompetensi pedagogik.

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi .kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta

didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tervapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

## 2. Kompetensi kepribadian.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer (2003:16) Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

### 3. Kompetensi profesional.

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bias dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang

dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
  - b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
  - c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
  - d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
  - e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
  - f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
  - g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
  - h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
  - i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
4. Kompentensi sosial.

Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompensasi social adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi (2007) berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- a) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejauh untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- c) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok

Menurut Mungin Edy Wibowo (2006) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

Sehubungan dengan hal diatas maka penilaian kinerja guru berdasarkan Standar Kompetensi Guru, dapat diartikan sebagai "suatu

ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan". Lebih lanjut dinyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas,kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka indikator kinerja guru adalah.

1. Penyusunan rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi pembelajaran
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
5. Pengembangan profesi
6. Pemahaman wawasan kependidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) iklim kerja, e) suasana kerja, f) motivasi, g) supervisi dan h) disiplin. Selanjutnya Arikunto (1998:65) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: sikap, minat, itelegensi, motivasi kerja, kepribadian, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivision*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan keampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya maka dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

C. Meclelland mengatakan dalam Anwar Prabu (2004:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan

oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah.Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepsek). Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

## **2. Supervisi Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah.**

Secara etimologi, supervisi berasal dari kata super dan visi, yang artinya melihat dan meninjau dari atas atau menilik, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Secara istilah, dalam *Carter Good's Dictionary Education*, supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran.

Menurut H. Mukhtar dan Iskandar dalam Jamal Ma'mur A (2012:19) supervisi adalah mengamati, mengawasi, atau membimbing, dan memberikan stimulus kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud mengadakan perbaikan. Menurut Wilem Mantja (2007), supervisi diartikan sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar dan mengajar (PBM).

Menurut carter dalam sahartian (2000:17), supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2004:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Menurut Purwanto (2004:32) Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang essensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.

Berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 bahwa kepala sekolah memiliki tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh: a) membina kemampuan guru, b) meningkatkan

kualitas kinerja guru, c) meluruskan perilaku buruk guru, d) memberi motivasi, e) mengawasi tugas-tugas guru, dan f) menilai kompetensi guru.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2003:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Menurut Carter, supervisi merupakan usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisitujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Sahertian,2000:17).

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa adanya kerjasama aktif antara supervisor dengan guru untuk mengembangkan dunia pendidikan, tidak sepihak secara otoriter, sentralistik dan diskriminatif. Supervisor menampilkan diri sebagai sosok yang mengarahkan, membimbing, dan memberdayakan, supaya guru bisa melesat dengan potensi dan gayanya sendiri.

Purwanto (1998:28) menyatakan bahwa sebagai aktivitas yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan supervisi adalah sebagai berikut:

1. Membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dan pegawai sekolah lainnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
2. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat pelengkap termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar pembelajaran.
3. Bersama-bersama guru, berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses pembelajaran.
4. Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara guru, murid dan pegawai sekolah lainnya.
5. Meningkatkan kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan guru diharapkan guru akan lebih baik dalam melaksanakan tugasnya disekolah.
6. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-gurur dsan pegawai sekolah, antara mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan workshop, seminar, inservice training atau upgrading.

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan segala tindakan dan usaha seorang kepala sekolah yang telah direncanakan dan berbentuk pengawasan terhadap komponen sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan secara efektif dan efisien melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

### **b. Fungsi –Fungsi Supervisi Kepala Sekolah**

Dalam pelaksannya, supervisor pendidikan perlu memahami fungsi-fungsi supervisi yang merupakan tugas pokok sebagai supervisor pendidikan. Menurut Jamal Ma'mur A (2012 : 52), fungsi supervisi kepala sekolah adalah sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh bagi para guru dan karyawannya disekolah.

Fungsi-fungsi utama supervisi menurut Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia (2009 : 314) adalah sebagai berikut.:

#### **1) Menyelenggarakan inspeksi**

Sebelum memberikan pelayanan terhadap guru, supervisor perlu mengadakan inspeksi terlebih dahulu, inspeksi tersebut dimaksudkan sebagai usaha mensurvei seluruh sistem pendidikan yang ada, guna menemukan masalah-masalah, kekurangan-kekurangan, baik pada guru, murid, perlengkapan, kurikulum tujuan pendidikan, metode mengajar maupun perangkat lain di sekitar keadaan proses bengajar.

Sebagai fungsi supervisi, inspeksi harus bersumber pada data yang aktual dan tidak pada informasi yang sudah kadarluasa.

#### **2) Penilaian Hasil Inspeksi Berupa Data**

Data tersebut kemudian diolah untuk dijadikan bahan penelitian dengan cara ini dapat ditemukan teknik dan prosedur yang efektif sebagai keperluan penyelenggaraan pemberian bantuan kepada guru sehingga supervisi dapat berhasil dengan memuaskan.

Langkah yang dapat ditempuh dalam melaksanakan supervisi sekurang-kurangnya adalah :

- a) Menemukan masalah yang ada pada situasi belajar mengajar.
- b) Mencoba mencari pemecahan yang diperkirakan efektif.
- c) Menyusun program perbaikan
- d) Mencoba cara baru
- e) Merumuskan pola perbaikan yang ada standar untuk perbaikan yang lebih luas.

### 3) Penilaian berupa usaha untuk mengetahui segala fakta

Kegiatan penilaian berupa usaha untuk mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, penyelenggaraan dan hasil pengajaran.

### 4) Latihan

Pelatihan ini dimaksudkan untuk memperkenalkan cara-cara baru sebagai upaya perbaikan dan peningkatan. Hal inipun bisa sebagai pemecahan atas masalah-masalah yang dihadapi. Pelatihan ini dapat berupa lokakarya, seminar, demonstrasi, saling mengunjungi atau cara lain yang dipandang efektif.

### 5) Pembinaan

Pembinaan atau pengembangan merupakan lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menstimulasi, mengarahkan, memberi semangat agar guru-guru mau

menerapkan cara-cara baru yang diperkenalkan sebagai hasil penemuan penelitian, termasuk dalam ini membantu guru-guru memecahkan masalah dan kesulitan dalam menggunakan cara-cara baru.

**c. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah.**

Menurut Jamal Ma'mur A (2012:29), supervisi mempunyai tujuan dan manfaat yang penting, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Membangkitkan dan mendorong semangat guru dan pegawai admininstrasi sekolah lainnya untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.
- b) Agar guru dan pegawai administrasi lainnya berusaha melengkapi kekurangan-kekurangan mereka dalam penyelenggaraan pendidikan, termasuk bemacam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar dan mengajar yang baik.
- c) Bersama-sama berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode baru demi kemajuan proses belajar dan mengajar yang baik
- d) Membina kerjasama yang harmonis antara guru, murid, pegawai sekoalah. Misalnya, dengan mengadakan seminar, workshop, *in-service* maupun training.

Empat tujuan supervisi tersebut menjadi target pelaksanaan supervisi. Sehingga, terciptanya budaya unggul disekolah, budaya yang berbasis etos kerja tinggi, kompetisi sportif, kerjasama yang harmonis, dan pelayanan kompetitif terhadap *stake holders* lembaga pendidikan.

Jika supervisor dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan disekolah terarah dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan.

#### **d. Teknik - Teknik Supervisi Kepala Sekolah**

Berbagai teknik dapat digunakan supervisor dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok (group techniques), maupun secara perorangan (individual techniques), ataupun dengan cara tak langsung atau melalui media komunikasi (visual, audio, audio visual)

Beberapa teknik supervisi menurut Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia (2009 : 316) yang dapat digunakan supervisor pendidikan antara lain:

- a. Kunjungan secara berencana untuk dapat memperoleh gambaran tentang kegiatan belajar mengajar dikelas.
- b. Pertemuan pribadi antara supervisor dengan guru untuk membicarakan masalah khusus yang dihadapi guru.
- c. Rapat antara supervisor dengan para guru disekolah, biasanya untuk membicarakan masalah-masalah umum yang menyangkut perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

- d. Kunjungan antar kelas atau antar sekolah merupakan suatu kegiatan yang terutama untuk saling menukarkan pengalaman sesama guru atau kepala sekolah tentang usaha-usaha perbaikan dalam proses belajar mengajar.
- e. Pertemuan-pertemuan di kelompok kerja, kelompok kerja kepala sekolah, serta pertemuan kelompok kerja guru, pusat kegiatan guru dan sebagainya. Pertemuan-pertemuan tersebut, dapat dilakukan oleh masing-masing kelompok kerja, atau gabungan yang terutama dimaksudkan untuk menemukan masalah, mencari alternative penyelesaian, serta menerapkan alternative masalah yang tepat.

Menurut Purwanto (2004:120), secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

#### 1. Teknik perseorangan

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan.

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

##### a) Mengadakan kunjungan kelas (classroom visitation)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai.

Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perludiperbaiki.

- b) Mengadakan kunjungan observasi (observation visits)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu.

- c) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa danatau mengatasi problema yang dialami siswa Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa.

Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalamiperasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya. Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

- d) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain :

- 1) Menyusun program catur wulan atau program semester
- 2) Menyusun atau membuat program ssatuan pelajaran
- 3) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas

- 4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
- 5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar
- 6) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidangekstrakurikuler, study tour, dan sebagainya.

## 2. Teknik kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

- 1) Mengadakan pertemuan atau rapat (meetings)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

- 2) Mengadakan diskusi kelompok (group discussions)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangandan peranan proses belajar-mengajar.

- 3) Mengadakan penataran-penataran (inservice-training)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran,

dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (follow-up) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

Menurut Gwynn, dalam Bafadal (2004 :48), teknik supervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok. Teknik supervisi individual meliputi : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antarkelas, 4) penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan profesional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.

### **3. Disiplin Kerja Guru**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena itu disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut Tulus Tu'u (2004:31) Makna disiplin secara istilah berasal dari istilah bahasa Inggris yaitu: "dicipline berarti: 1) Tertib, taat atau

mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri ; 2). Latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral: 3). Hukuman yang diberikan untuk melatih memperbaiki: 4). Kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku. Dengan demikian maka disiplin dapat diartikan sebagai suatu kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan yang terjadi dalam diri orang itu.

A.Tabrani Rusyan, dkk (2001:54). Yang menyatakan bahwa disiplin adalah:" suatu perbuatan yang mentaati, mematuhi tertib akan aturan, norma dan kaidah-kaidah yang berlaku baik dimasyarakat maupun ditempat kerja. Sinungan (2003:135), mengatakan disiplin mengacu pada tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: 1) adanya hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. 2) adanya perilaku yang dikendalikan. 3) adanya ketaatan.

Menurut maluyu hasibuan (2008:193-194) tujuan dari adanya disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) adanya disiplin kerja sangat penting karena dengan baiknya disiplin kerja seorang guru , maka prestasi kerjanya juga akan meningkat. 2) tindakan disiplin akan menciptakan guru yang taat akan peraturan dan norma-norma yang ada dan berlaku dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. 3) disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seorang guru atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. 4) guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik

dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi kerjanya. 5) adanya disiplin agar guru dapat mewujudkan produktivitas dalam pelaksanakan tugas-tugasnya demi mewujudkan berbagai tujuan organisasi.

Tegaknya disiplin suatu sekolah sangat besar dipengaruhi oleh keberadaan guru yang disiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Nasution (1995 : 65) mengatakan bahwa guru yang tidak dapat memelihara disiplin tidak akan berhasil mendidik anak-anaknya. Hal ini berarti bagi seorang guru sebelum menerapkan disiplin terhadap anak didiknya terlebih dahulu mampu mendisiplinkan dirinya.

Guru yang berdisiplin perlu dikaitkan dengan kepatuhan dan ketiaatan terhadap peraturan sekolah. Sebagai seorang pengajar, guru juga harus patuh dan tunduk terhadap peraturan yang tercantum dalam kode etik guru Indonesia yang telah ditetapkan dalam suatu kongres oleh seluruh utusan cabang dan pengurus daerah PGRI dari seluruh penjuru tanah air. Kode etik guru Indonesia berbunyi sebagai berikut (Arni muhammad, dkk. 2005:31) Guru Indonesia menyadari bahwa, pendidikan adalah bidang pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa pancasila dan setia kepada Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu, guru Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan mempedomani dasar-dasar sebagai berikut:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia seutuhnya yang berjiwa pancasila
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan
- 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesi.
- 7) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial
- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana penunjang dan pengembangan
- 9) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan

Berdasarkan uraian diatas mengenai kode etik guru, maka setiap guru tentunya harus patuh dan tunduk terhadap ketentuan yang tercantum di dalamnya dan berdisiplin untuk melaksanakan tugas dalam mengajar.

Sehubungan dengan disiplin kerja guru, Imron (1995:183) disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru yang baik akan menciptakan situasi yang kondusif yang menjadikan guru dapat menjalankan tugas dengan baik, dan dapat meningkatkan kinerja guru.

### **b. Ciri-Ciri Disiplin Kerja Guru**

Menurut Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan (1994: 18-19) disiplin mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

1. Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi guru atau siswa karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan yang harus ditaati.

Oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan tersebut yang meliputi:

- a) Patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan
- b) Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau satu lembaga tertentu
- c) Tidak membangkang pada peraturan berlaku
- d) Tidak membohong
- e) Tingkah laku yang menyenangkan
- f) Rutin dalam mengajar
- g) Tidak suka malas dalam mengajar
- h) Tidak menyuruh orang untuk bekerja demi dirinya

- i) Tepat waktu dalam belajar mengajar
  - j) Tidak pernah keluar dalam belajar mengajar
  - k) Tidak pernah membolos dalam belajar mengajar
2. Taat terhadap kebijaksanaan atau kebijaksanan yang berlaku:
- a) Menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan
  - b) Berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada.
  - c) Menguasai dan introkeksi diri.

Menurut Aritonang (2005: 4) indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Disiplin terhadap tugas kedinasan: mentaati peraturan kerja sekolah, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
2. Disiplin terhadap waktu: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
4. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi, memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri.

## B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan merupakan uraian tentang pendapat atau hasil penelitian terdahulu dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dibawah ini beberapa penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan variabel penelitian ini adalah :

1. Rita febrina “Pengaruh persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru pada SMP N 24 Padang”, dimana hasil penelitian ini menyatakan secara bersama-sama persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dan disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP N 24 Padang dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dan pengaruh yang diperoleh adalah sebesar 47,8%. Hal ini menyatakan semakin baik persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dan semakin tingginya disiplin guru mengoptimalkan kinerja.
2. Nerius lase (2007) tentang “kontribusi supervisi kepala sekolah dan persepsi guru tentang kurikulum 2004 terhadap kinerja guru SMP Negri se-kecamatan Kubang kabupaten Solok”. dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama supervisi kepala sekolah dan persepsi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negri se-kecamatan Kubang kabupaten Solok dan pengaruh yang diperoleh adalah sebesar 52%, dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel, dimana t-hitung  $4,209 > t\text{-tabel } 1,671$ .

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 bahwa kepala sekolah memiliki tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh: a) membina kemampuan guru, b) meningkatkan kualitas kinerja guru, c) meluruskan perilaku buruk guru, d) memberi motivasi, e) mengawasi tugas-tugas guru, dan f) menilai kompetensi guru.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2003:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa adanya kerjasama aktif antara supervisor dengan guru untuk mengembangkan dunia pendidikan, tidak sepihak secara otoriter, sentralistik dan diskriminatif. Supervisor menampilkan diri sebagai sosok yang mengarahkan, membimbing, dan memberdayakan, supaya guru bisa melesat dengan potensi dan gayanya sendiri.

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan segala tindakan dan usaha seorang kepala sekolah yang telah direncanakan dan berbentuk pengawasan terhadap komponen sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan secara efektif dan efisien melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

## **2. Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.**

Sehubungan dengan disiplin kerja guru, Imron (1995:183) disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertip dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya.

Menurut maluyu hasibuan (2008:193-194) tujuan dari adanya disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) adanya disiplin kerja sangat penting karena dengan baiknya disiplin kerja seorang guru , maka prestasi kerjanya juga akan meningkat. 2) tindakan disiplin akan menciptakan guru yang taat akan peraturan dan norma-norma yang ada dan berlaku dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. 3) disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seorang guru atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. 4) guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi kerjanya. 5) adanya disiplin agar guru dapat mewujudkan produktivitas dalam pelaksanakan tugas-tugasnya demi mewujudkan berbagai tujuan organisasi.

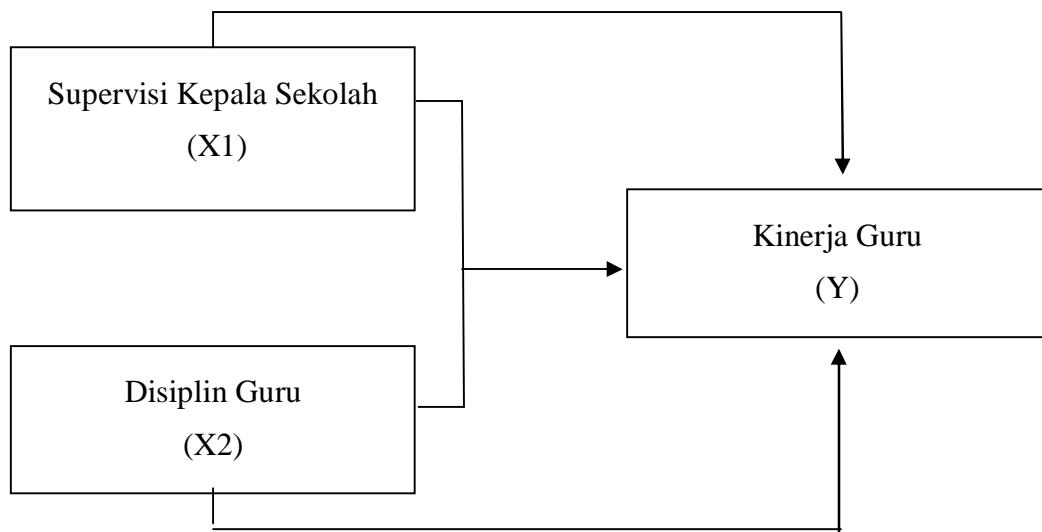
Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru yang baik akan menciptkan situasi yang kondusif yang menjadikan guru dapat menjalankan tugas dengan baik, dan dapat meningkatkan kinerja guru.

### **3. Pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.**

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) iklim kerja, e) suasana kerja, f) motivasi, g) supervisi dan h) disiplin. Selanjutnya Arikunto (1998:65) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: sikap, minat, itelegensi, motivasi kerja, kepribadian, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan dengan konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja guru (Y), yaitu supervisi kepala sekolah (X1), disiplin kerja guru (X2).

Gambar dari kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



**Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian.**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Adapun hipotesis yang akan diajukan adalah:

1. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Supervisi kepala sekolah dan disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru Terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh, maka dapat disimpulkan:

1. Supervisi kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru.
2. Disiplin kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMK 2 Kosgoro Payakumbuh, artinya semakin baik disiplin kerja guru maka kinerja guru akan semakin baik.
3. Secara bersama-sama supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 2 Kosgoro Payakumbuh.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas supervisi, yaitu, mempertinggi mutu dan pengetahuan guru. Ini dapat dilihat dari hasil distribusi frekuensi fariabel supervisi kepala sekolah, dimana TCR

yang paling rendah terdapat pada indikator mempertinggi mutu dan pengetahuan guru, dengan kriteria kurang. Diharapkan dengan meningkatkan frekuensi mempertinggi mutu dan pengetahuan guru membuat kinerja guru akan lebih baik.

2. Disarankan kepada guru untuk meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu dengan mempertinggi disiplin terhadap waktu. Ini dapat dilihat dari hasil disrtibusi frekuensi fariabel disiplin kerja guru, dimana TCR yang paling rendah terdapat pada indikator disiplin terhadap waktu, dengan kriteria cukup. Diharapkan dengan meningkatkan frekuensi disiplin terhadap waktu membuat kinerja guru akan lebih baik.
3. Kinerja yang telah terbina selama ini perlu ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru, agar apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama, disarankan untuk pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. (2005). *Statistik 1*. Padang : Universitas Negeri Padang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: Renika Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jogjakarta: DIVA Press
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 1992. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasi dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta:Bumi Aksara
- Effendi, Onong Ucyana. 2005. *Dinamika komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Febrina, Rita. 2008. Pengaruh Persepsi Guru tentang Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap KINERJA guru pada SMP N 24 Padang. (Skripsi)
- Hadi, Saiful. 2007 . *Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Guru.*, (www. Saiful Hadi.Wordpress.com)
- Imron, Ali. 1995. *Pembina Guru di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Jaya
- Isjoni. 2005. *Citra Guru antara Tuntutan dan Pengabdian*. Pekanbaru : Uni Pres
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Prabu.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya