

Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur (*The Effect of Teacher Academic and Discipline Supervision on Teacher Performance of SD Negeri Batanghari Sub-District East Lampung Regency*)

Umi Sulaimah¹, Riyanto², Sudirman Aminin³

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Metro, Metro^{1,2,3}

umisulaimah545@yahoo.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 21 Maret 2021

Revisi 1 pada 25 Maret 2021

Revisi 2 pada 28 Maret 2021

Revisi 3 pada 18 Mei 2021

Disetujui pada 24 Mei 2021

Abstract

Purpose: This study aimed to determine what percentage of the influence, academic supervision, and discipline of educators on teacher performance.

Research methodology: This research used quantitative methods and uses a questionnaire.

Results: The results show that (1) there is an effect of X1 against Y (tcount 7,381 > ttable 1,664) and the magnitude of the influence is 41,4%, (2) There is an effect of X2 on Y (tcount 6,441 > ttable 1,664), the effect is 36,4%, (3) multiple regression test, fcount 39,781 > ftable 3,12, which means that there is an effect of academic supervision and teacher discipline together on the performance of SDN teachers in Batanghari sub-district, East Lampung district, amounting to 51.1%.

Limitations: The research instrument does not yet have a balanced capacity between the factors that are used as instrument items and the seriousness of filling in the instrument, maybe the answer is not in accordance with the actual conditions.

Contribution: The benefits of this research are expected, (1) as a consideration in fostering and developing teacher careers, (2) it can be used as a literature review on improving teacher discipline, (3) for the author, as a condition for completing studies at the Muhammadiyah Metro University Postgraduate Program.

Keywords: *Teacher Performance, Academic Supervision, Teacher Discipline*

How to Cite: Sulaimah, U., Riyanto., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39-53.

1. Latar Belakang

Kualitas manusia pada sebuah negara akan menentukan kemajuan negara tersebut, maka pendidikan berperan tinggi dalam upaya meningkatkan taraf hidup bangsa. Dalam melaksanakan upaya tersebut, maka dibutuhkan lembaga pendidikan yang memiliki guru profesional, disiplin, bertanggungjawab dan memiliki kinerja yang baik.

Seorang pimpinan satuan pendidikan berkewajiban untuk memberi arahan dan mengawasi tenaga pendidik melalui supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja dapat diartikan suatu hasil kegiatan guru dalam mempersiapkan rencana dan pelaksanaan pembelajaran. Secara administrasi yang perlu dipersiapkan pendidik jika hendak mengajar adalah membuat program tahunan dan program semester, membuat rencana persiapan pembelajaran, analisis hasil belajar siswa dan seterusnya.

Kegiatan pengawasan dalam pembelajaran yang dilakukan pimpinan sekolah dinamakan supervisi akademik dan fungsinya adalah mengembangkan kompetensi guru dan mengatasi masalah pembelajaran yang kadang-kadang timbul ketika proses pembelajaran berlangsung. Melalui kegiatan supervisi akademik kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang kelebihan serta kekurangan yang ada pada seorang pendidik, atas dasar catatan tersebut kepala sekolah/supervisor akan dapat membantu kesulitan guru pada proses pembelajaran. Sudah menjadi kewajiban kepala sekolah melakukan pendampingan dan mengarahkan guru selaku supervisor dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Keberhasilan guru dalam pembelajaran diawali dengan kemampuannya dalam menyusun persiapan mengajar. Untuk itu supervisi akademik akan dapat membantu guru meningkatkan kemampuannya dalam menyusun persiapan mengajar, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar. Salah satu poin penting dalam melaksanakan supervisi adalah kepala sekolah harus mengedepankan proses diskusi dalam menemukan pemecahan masalah yang ada, sehingga kepala sekolah harus mempertimbangkan pendapat dari guru yang disupervisi untuk proses pembelajaran yang lebih baik. Kenyataannya ada pimpinan sekolah yang belum melakukan pengawasan pembelajaran secara terus menerus.

Demikian juga dalam penegakan disiplin guru. Sikap disiplin para pengelola satuan pendidikan, yaitu guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan, akan merupakan pembelajaran bagi peserta didik dalam pengembangan kompetensi sikap sosial. Kepala sekolah wajib mengutamakan penanaman sikap disiplin kepada seluruh warga sekolah dengan guru sebagai model yang memberikan keteladanan. Oleh karena itu tata tertib pada satuan pendidikan sebaiknya memiliki beberapa aspek yaitu; (1) tata tertib disusun bersama-sama oleh warga sekolah, disepakati dan ditaati bersama, (2) berisi perintah yang harus dilaksanakan oleh warga sekolah, (3) berisi larangan yang harus dihindari oleh warga sekolah dan (4) berisi sanksi yang tegas. Kedisiplinan guru dapat dilihat dari frekuensi kehadirannya di sekolah melaksanakan tugas pembelajaran, ketepatan waktu jam kerja, menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi kewajibannya berdasarkan jadwal yang sudah dibuat pada awal kegiatan. Jika disiplin menjadi sebuah budaya di satuan pendidikan, maka hal itu akan mendorong sekolah lebih cepat mencapai target yang diinginkan. Pada kenyataannya saat jam kerja masih terdapat guru yang berada di luar sekolah, padahal ia tidak sedang mendapat tugas luar dari kepala sekolah. Penyebab rendahnya disiplin pada diri seseorang terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya, disebabkan oleh rendahnya motivasi (dorongan) dari diri seseorang.

Motivasi kerja yang melekat pada diri seseorang dapat terjadi karena panggilan profesinya atau karena tanggung jawab moral bahwa menjadi guru adalah pilihannya. Seorang guru melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik dan ikhlas karena didorong oleh kepuasan batin ketika siswa binaannya berhasil/sukses. Dengan kata lain bahwa orang yang tidak memiliki dorongan atau semangat tindak akan termotivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Seorang kepala sekolah sebaiknya senantiasa memberikan motivasi kepada guru agar mereka memiliki semangat dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat berupa penghargaan atas prestasi kerja, penguatan dalam bentuk pujian ketika guru melakukan hal yang positif, perhatian, tidak ada perasaan was-was di satuan pendidikan atau pemberian kesejahteraan/gaji yang memadai.

Besar kecilnya penghasilan guru dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi pendidik dalam menunaikan tugas keprofesiannya dalam bidang pendidikan. Keadaan yang demikian dapat kita lihat dimasyarakat. Ada sebagian guru hadir di sekolah terlambat dan bergegas pulang sebelum waktu pembelajaran usai, hal ini mereka lakukan karena harus bekerja di luar sekolah mencari tambahan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Ini berarti jika penghasilan sebagai guru dapat mencukupi kebutuhannya, maka tidak akan ada guru yang membiarkan peserta didiknya terlantar di sekolah tanpa kehadirannya. Oleh karena itu, kaitannya terhadap kinerja guru, kepala sekolah sebaiknya memperhatikan kesejahteraan guru yang dipimpinnya.

Guru yang kinerjanya rendah, sebaiknya mendapatkan pembinaan yang intensif dari kepala sekolah dan sementara jumlah jam mengajarnya sebagian diberikan kepada guru lain, aturan ini tercantum dalam [Permendiknas No.35 tahun 2010](#) pasal 2:

(1) guru yang tidak dapat memenuhi kinerja yang dipersyaratkan, untuk kenaikan pangkat dan jabatan, padahal yang bersangkutan telah diikutkan dalam pembinaan pengembangan keprofesian, beban kerjanya, dikurangi sehingga, kurang dari 24 (dua puluh empat) jam tatap muka, atau dianggap

melaksanakan beban kerja kurang dari 24 jam tatap muka, (2) guru yang mempunyai kinerja rendah wajib mengikuti pembinaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Memperhatikan yang diuraikan dalam peraturan tersebut dapat dipahami bahwasanya jam mengajar minimal tenaga pendidik adalah 24 jam pelajaran, wajib menyusun RPP, melaksanakan proses belajar mengajar, mengevaluasi proses pembelajaran, memberikan penilaian kepada siswa, pengayaan terhadap siswa yang telah mencapai kompetensi minimal dan remedial terhadap siswa yang belum mencapai kompetensi minimal. Guru yang dalam pelaksanaan tugasnya belum mencapai standar minimal tersebut atau belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, dianggap kinerjanya rendah. Guru yang kinerjanya rendah, jam mengajarnya dikurangi dari 24 jam pelajaran. Itu sebabnya, tenaga pendidik yang demikian harus memperoleh pembinaan dari pimpinan satuan pendidikan tempat ia bekerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti tentang kinerja guru pada pra-survey di beberapa SD Negeri Sekecamatan Batanghari, Kabupaten Lampung Timur, melalui observasi dokumen dan wawancara didapatkan data pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Data Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Batanghari

NO	Uraian	Jumlah Responden	Jumlah yang melaksanakan	Prosen (%)
1	Guru memperoleh penjelasan tentang program supervisi	20	13	65%
2	Guru disupervisi minimal satu kali persemester	20	19	95%
3	Guru diberi pembinaan setelah disupervisi	20	13	65%
4	Guru membuat RPP hasil gagasan sendiri	20	18	90%
5	Guru membuat kisi-kisi soal ulangan	20	11	55%
6	Guru membuat analisis soal ulangan	20	6	30%
7	Guru melaksanakan pengayaan & remedial	20	16	80%
8	Guru menggunakan teknologi pendidikan	20	13	65%
9	Guru selalu tepat waktu dalam pembelajaran.	20	17	85%
10	Guru melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku	20	18	90%

Data kinerja pendidik sebagaimana tertera pada tabel 1, diketahui besarnya persentase (%) pencapaian kinerja guru tidak mencapai ideal (100%). Jika merujuk pada Permendiknas nomor 35 tahun 2010 pasal 2 kinerja guru SD Negeri Kecamatan Batanghari masih termasuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan paparan yang dijelaskan diatas sehingganya peneliti berkeinginan untuk mengetahui lebih mendalam, Adakah "Pengaruh Supervisi Akademik dan Displin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari, Kabupaten Lampung Timur".

Sebagaimana diuraikan pada bagian pendahuluan, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah tertera di bawah ini :

- (1) Secara umum kinerja guru rendah, masalah ini terlihat dari belum terpenuhinya persyaratan minimal kinerja guru sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.
- (2) Pelaksanaan supervisi akademik rendah; informasi ini terlihat dari beberapa satuan pendidikan belum melaksanakan supervisi akademik secara berkala
- (3) Kemampuan guru dalam menyusun persiapan mengajar masih rendah, terlihat dari perangkat pembelajaran guru yang belum lengkap.
- (4) Tingkat kedisiplinan guru masih rendah; hal ini nampak masih terdapat guru berseragam di luar sekolah pada jam-jam kerja
- (5) Motivasi kerja guru tergolong rendah, karena mereka berprinsip yang penting hadir disekolah, siswanya diberi tugas yang tidak jelas tujuannya.
- (6) Kesejahteraan atau pendapatan guru yang masih tergolong rendah, terutama guru honor yang dibayar menggunakan dana BOS per-triulan; atau guru PNS yang gajinya habis untuk angsuran bank.

Sebagaimana dipaparkan diidentifikasi masalah penelitian di atas, untuk menghindari adanya perbedaan persepsi terhadap masalah yang diteliti, maka masalah pada penelitian dibatasi pada : (1) Supervisi Akademis, (2) Disiplin Guru, (3) Kinerja Guru, (4) Pengaruh Supervisi Akademis dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Pembatasan masalah tersebut akan dibahas secara mendalam, bukan berarti mengabaikan faktor lain, dikarenakan adanya permasalahan yang lebih dominan terkait dengan faktor tersebut.

Bertitik tolak dari identifikasi masalah penelitian, sebagaimana dipaparkan sebelumnya, sehingga rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah:

- (1) Apakah ada pengaruh supervisi akademik, terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur ?
- (2) Adakah pengaruh disiplin guru, terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari kabupaten Lampung, Timur ?
- (3) Apakah ada pengaruh, supervisi akademik dan disiplin guru, secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur?

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan pada poin huruf D, tujuan penelitian ini ingin mengetahui :

- (1) Berapa persen besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.
- (2) Berapa besarnya pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.
- (3) Berapa persen besarnya pengaruh supervisi akademis & disiplin guru secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur ?

Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak, diantaranya adalah:

- (1) Bagi Dinas pendidikan dan kebudayaan: hasil penelitian ini sebagai masukan untuk penyusunan rencana peningkatan kompetensi dan karier tenaga pendidik.
- (2) Bagi para pendidik: penelitian ini dapat dijadikan kajian literatur peningkatan disiplin kerja.
- (3) Bagi penulis, sebagai syarat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
- (4) Bagi peneliti lain, dapat dijadikan rujukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Tinjauan pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan suatu acuan atau landasan teoretis yang merupakan hasil penelitian atau pendapat para ahli agar penelitian tersebut terarah guna mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu berikut ini akan dipaparkan teori-teori tentang supervisi akademik, disiplin guru dan kinerja guru.

2.1. Kinerja Guru

2.1.1. Definisi Kinerja

Performance adalah asal kata kinerja yang jika diterjemahkan akan memiliki 3 arti yakni: pencapaian (prestasi), pertunjukan, dan pengerjaan tugas. Kinerja bukan sesuatu yang melekat pada diri seseorang seperti kecerdasan atau bakat, namun aplikasi dari kecerdasan dan bakat itu. [Supardi \(2016: 46\)](#) menyatakan bahwa “Kinerja adalah, hasil kerja, kemampuan, dan prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Hal ini sejalan dengan pendapat [Priansa, \(2014: 78\)](#) bahwa “Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”, maka diperoleh pengertian jika kinerja merupakan output dari melaksanakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Jika suatu jabatan memiliki kinerja, maka kinerja adalah suatu hasil kerja yang melekat pada jabatan tersebut pada periode tertentu. Adapun standar kinerja guru telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika guru mampu melaksanakan tugas yang menjadi standar itu maka dapat dikatakan kinerja guru tersebut baik, dan sebaliknya. Berdasarkan

[Permendiknas. No. 35 Tahun 2010](#), bahwa kewajiban guru adalah: (1) merencanakan pembelajaran, atau pembimbingan; (2) melaksanakan pembelajaran, atau pembimbingan yang bernutu; (3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran atau pembimbingan; (4) melaksanakan perbaikan, dan pengayaan; (5) melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

Memperhatikan uraian di atas terkait kinerja guru, kesimpulan yang didapat bahwa kinerja guru merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam penyusunan persiapan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran yang berorientasi kepada kompetensi siswa dan hasil kerja guru berupa kemampuan: membuat RPP; melakukan proses mengajar; memiliki interaksi yang baik dengan orang lain; melakukan evaluasi; melakukan *remedial teaching* dan menjalankan pengayaan.

2.1.2. Perilaku Guru

Seperti diketahui bahwa perilaku guru selalu menjadi perhatian masyarakat, karena pola tingkah laku guru dapat dijadikan panutan, terutama terhadap hal-hal yang terkait dengan profesionalisme guru; antara lain kesabarannya dalam mendidik, mengajar dan melatih peserta didik yang beraneka ragam latar belakang sosialnya, motivasi belajarnya, tingkat kecerdasannya. Seperti yang disampaikan oleh [Soetjipto dan Kosasi \(2011: 43\)](#) bahwa “Sikap profesionalisme antara lain: (1) Peraturan perundangan, (2) Organisasi Profesi, (3) Teman Sejawat, (4) Anak-anak, (5) Tempat Kerja, (6) Pimpinan, dan (7) Pekerjaan”.

Terkait dengan uraian tersebut di atas maka guru harus selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan mengajar, sikap, mempunyai wawasan luas, selalu meningkatkan keilmuannya, tidak berorientasi kepada uang dan sanjungan orang, banyak inisiatif sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya contoh nyata atau keteladanan dari kepribadian guru yang baik akan menjadi landasan utama dalam memberikan pendidikan karakter kepada siswa. Kepala sekolah sebaiknya mendampingi, sembari memberikan motivasi, serta masukan untuk memperbaiki kinerja guru. Seperti yang disampaikan oleh [Supardi \(2014: 53\)](#), bahwa profesi guru berlandaskan prinsip-prinsip:

- (1). Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2). Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3). Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (4). Memperoleh penghasilan, sesuai dengan prestasi kerja; (5). Memiliki kesempatan, untuk mengembangkan keprofesionalan, secara berkelanjutan; (6). Memiliki jaminan, perlindungan hukum, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (7). Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan, mengatur hal-hal yang berkaitan dengan, tugas keprofesionalan guru”.

Sebagaimana pendapat tersebut dapat diambil pengertian bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, diantaranya motivasi yang muncul pada pendidik yang bersangkutan serta dorongan dari luar yang dapat berupa motivasi dari kepala sekolah melalui arahnya.

2.1.3. Standar Kinerja Guru

Untuk mengukur kinerja guru perlu dibuat standar ukurnya, sehingga akan terlihat kualitas kinerja seorang guru dengan membandingkan kinerja yang dicapai guru dengan indikator yang diharapkan untuk dicapai. Terkait dengan standar kinerja yang harus dimiliki seorang pendidik, menurut pendapat [Sahertian Rusman \(2011:51\)](#) 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) pendaya-gunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Seorang pendidik yang memiliki kemampuan tinggi/maksimal akan menunjukkan hasil kerja yang baik. Kendati demikian, seorang pendidik yang memiliki kinerja baik ternyata tidak semata-mata karena guru tersebut memiliki kompetensi yang baik, melainkan dipengaruhi juga oleh motivasi yang dimiliki guru tersebut dalam bekerja. Kinerja guru akan menjadi sangat luar biasa ketika guru tersebut memiliki kompetensi yang baik disertai motivasi diri yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada paparan teori di atas yang menjelaskan tentang kinerja guru, diperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru melakukan kegiatan interaksi siswa dalam suasana kelas yang bermakna serta kompetensi guru untuk: (1) membuat RPP; (2) melakukan proses mengajar; (3)

mengadakan hubungan sosial; (4) melakukan evaluasi; (5) melakukan remedial teaching dan, (6) melakukan pengayaan.

2.2. Supervisi Akademik

2.2.1. Definisi Supervisi Akademik

Supervisi asal kata, “supervision”, terdiri dari dua suku kata yaitu ”*super*” yang berarti atas dan “*visien*” maksudnya melihat/pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya. [Mukhtar dan Iskandar \(2013: 45\)](#), mengatakan “supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh guru dan staf sekolah agar sekolah dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik”. Jadi supervisi adalah proses melihat atau memantau aktivitas bawahan oleh atasan. Supervisi pada intinya adalah pimpinan satuan pendidikan mengawasi pendidik dalam menunaikan tugasnya, melakukan pendampingan dan bimbingan terhadap guru, dan tidak memberikan kesan mencari kesalahan guru tersebut.

Aktivitas utama supervisi akademik adalah bimbingan dan pembinaan oleh supervisor terhadap tenaga pendidik terjadi perbaikan pada mutu pembelajaran. Seperti yang disampaikan oleh [Priansa dan Somad \(2014: 82\)](#), “supervisi merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan guru dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”. Jadi, supervisi adalah suatu proses pendampingan pimpinan satuan pendidikan terhadap tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga terwujud pendidik yang profesional.

Supervisi yang dilakukan pimpinan satuan pendidikan harus dapat meningkatkan dan perbaikan terhadap kualitas mengajar guru sehingga akan terwujud proses pembelajaran yang bermutu. [Purwanto \(2014: 76\)](#) mengungkapkan bahwa “supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam rangka melakukan pekerjaan mereka secara efektif”. Dari sudut lain [Soetjipto dan Kosasi \(2011: 233\)](#) menyatakan bahwa “Tugas supervisi meliputi :

- (1) Tugas perencanaan, yaitu untuk melaksanakan kebijaksanaan dan program.
- (2) Tugas administrasi, yaitu pengambilan keputusan serta pengorganisasian melalui konferensi dan konsultasi yang dilakukan dalam usaha mencari perbaikan kualitas pengajaran.
- (3) Partisipasi secara langsung, dalam pengembangan kurikulum yaitu dalam kegiatan merumuskan tujuan, membuat penuntun mengajar bagi guru, dan memilih isi pengalaman belajar.
- (4) Melaksanakan demonstrasi mengajar untuk guru-guru.
- (5) Melaksanakan penelitian.”

Sebagaimana uraian tersebut di atas, supervisi adalah suatu pendampingan pembelajaran yang direncanakan oleh kepala sekolah dalam rangka membina guru untuk mengembangkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

2.2.2. Tujuan Supervisi

Supervisi bertujuan untuk melingkupi proses memperbaiki dan mengembangkan mutu pembelajaran di kelas, sehingga untuk mewujudkan hal itu supervisi tidak hanya fokus pada memperbaiki pembelajaran tetapi juga pada aspek meningkatkan kompetensi guru, menambah fasilitas mengajar di kelas, memberikan bimbingan terkait karier guru, penerapan kurikulum, macam-macam model pembelajaran, dan sebagainya. Menurut [Fatkhurrahman dan Suryana \(2015: 6\)](#), bahwa “supervisi akademis adalah bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan hati-hati, serta umpan balik yang objektif dan segera”.

Begitu pula yang disampaikan oleh [Mukhtar dan Iskandar \(2013: 47\)](#) bahwa supervisi akademik yaitu, supervisi yang menitik beratkan pengamatan pada masa akademik yang berlangsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Ini berarti bahwa, supervisi adalah kegiatan kependidikan untuk meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas. Sedangkan ditinjau dari segi tujuan supervisi akademik menurut [Daryanto dan Rachmawati \(2015: 195\)](#) adalah membantu guru dalam mengembangkan potensinya, mengembangkan kurikulum dan, mengembangkan kelompok kerja guru.

Fungsi supervisi akademik, adalah kegiatan pengawasan dan pembimbingan oleh supervisor atau kepala sekolah/pengawas pembina untuk membantu guru dalam pelaksanaan tugas-tugas guru. [Priansa dan Somad \(2014: 106\)](#) mengungkapkan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu

guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Jadi supervisi akademik adalah kegiatan pengamatan pembelajaran oleh pimpinan satuan pendidikan selaku supervisor terhadap pendidik dalam rangka memperbaiki kualitas kegiatan pembelajaran.

2.2.3. *Komponen Supervisi*

a. Supervisor

Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor. Pada dunia pendidikan biasanya yang berperan sebagai supervisor adalah kepala sekolah atau pengawas sekolah. Menurut [Suhardan, Dadang \(2010 : 55\)](#), supervisor memiliki empat fungsi yaitu:

(1) *The Administrator.*

Yaitu merupakan fungsi pengawasan umum terhadap kualitas kinerja guru dalam pembelajaran peserta didiknya. Supervisor memberi masukan berupa saran terhadap guru-guru.

(2) *The Evaluator*

Yaitu membantu guru untuk dapat memahami peserta didik bermasalah yang perlu mendapat bantuan dalam memecahkan belajarnya. membantu guru dapat memahami kekuatan dan kelemahan peserta didiknya dalam mengikuti pembelajaran dari gurunya.

(3) *The Teacher*

Yaitu menyediakan informasi baru yang relevan dengan tugas dan kebutuhan baru yang harus dilaksanakan guru kemudian menyampaikan dalam pembinaan. Hal ini sangat penting, supaya guru mengetahui apa yang terjadi dalam dunia pendidikan dimasa kini yang berpengaruh terhadap pembelajaran.

(4) *The Consultant*

Yaitu merupakan bagian terpenting dari fungsi seorang supervisor. Sebagai konsultan ia harus tampil dalam membantu memecahkan dalam berbagai macam kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas utamanya.

Sebagaimana uraian di atas, bahwa supervisor adalah orang yang melaksanakan supervisi. Adapun fungsi supervisor adalah; (1) Pengawasan terhadap kualitas kinerja guru, (2) Membantu guru memahami peserta didik, (3) Menyampaikan informasi baru terkait dengan tugas guru, (4) Sebagai konsultan dalam membantu memecahkan kesulitan guru. Kepala sekolah selaku supervisor harus mempersiapkan program supervisi dengan matang, dengan sebelumnya membuat program secara rinci. Menurut [Sudjana \(2010 : 11\)](#): “Supervisi akademik adalah menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar diperoleh hasil belajar peserta didik yang optimal.”

Seorang pimpinan satuan pendidikan wajib memahami, mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru. Untuk memahami supervisi akademik, ada 3 konsep yang dijelaskan [Priansa dan Somad \(2014: 107\)](#) yaitu: “Mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru, desain perilaku supervisi, dan tujuan akhir supervisi akademik.”

Supervisi dilakukan dalam rangka membantu kesulitan guru dalam menyusun persiapan mengajar sampai dengan kegiatan belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh [Soetjipto dan Konsasi \(2011: 216\)](#) menyatakan bahwa :

Tugas seorang supervisor bukanlah untuk mengadili tetapi untuk membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki, pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap, dan ketrampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

Sebagaimana diuraikan pada kutipan tersebut di atas, bahwa seorang supervisor harus berpengetahuan luas, menguasai materi supervisi, berwibawa, jujur, tegas, terpercaya, pekerja keras, bertanggungjawab, taat terhadap norma-norma, beretika, sosial dan sensitif. Menurut [Supardi \(2014: 25\)](#), bahwa supervisi kepala sekolah adalah segala kegiatan pemberian pengarahan dan bantuan, dengan cara membimbing secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan guru untuk meningkatkan kemampuan dan mengurangi kelemahan-kelemahan guru dalam pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan. Senada dengan pendapat tersebut bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh pimpinan satuan pendidikan adalah suatu usaha dengan sengaja dan direncanakan oleh kepala sekolah, untuk memantau, menilai, dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menilai kemajuan peserta didik ([Sudjana, 2010; 108](#)).

Kutipan di atas mengandung makna bahwa supervisi harus didahului dengan penyusunan perencanaan atau program supervisi sehingga pemantauan, pembimbingan dan penilaian terhadap kinerja guru dapat terlaksana dengan baik. Begitu juga pendapat [Mulyasa \(2013: 155\)](#), bahwa supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan, yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja profesional sekolah. Pernyataan di atas terlihat bahwa supervisi dilaksanakan oleh pimpinan satuan pendidikan untuk memberi arahan kepada pendidik dalam membuat perangkat pembelajaran. Dalam keterangannya [Supardi \(2014: 101\)](#) mengatakan:

Seorang supervisor dan pemimpin harus memiliki persyaratan pribadi yaitu (1) sehat jasmani dan rohani, (2) berkemampuan, (3) mempunyai gairah kerja, (4) bersifat ramah, (5) jujur, (6) menguasai teknik-teknik supervisi, (7) tegas, (8) cerdas, (9) terampil dalam mengajar, (10) percaya pada diri sendiri.

Terkait dengan hal itu seorang pimpinan sekolah harus memiliki kompetensi mana kala ia akan melaksanakan kepengawasan bidang akademik yaitu melakukan penilaian dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas mengajar

b. Ciri-ciri Supervisor

Beberapa nilai-nilai karakter yang harus dimiliki seorang supervisor diantaranya guru yang profesional, cerdas, memiliki pengalaman dan wawasan yang luas tentang pendidikan, memiliki kepribadian yang baik dan mampu berkomunikasi dengan baik kepada setiap orang. Seseorang yang telah banyak pengalaman dalam dunia pendidikan ketika menjadi supervisor akan memiliki banyak jalan keluar untuk masalah yang ada pada guru. Ada beberapa ciri seorang supervisor yang menurut [Purwanto \(2014: 84\)](#), yaitu :

- (1) Memiliki pengetahuan yang luas terkait pekerjaan yang diawasi.
- (2) Menguasai semua program yang akan dicapai lembaganya.
- (3) Memiliki wibawa, dan gabungan sosial yang baik dengan semua orang.
- (4) Memiliki kepribadian yang baik.

c. Sasaran Supervisi

Dalam rangka penjaminan mutu pendidikan maka pendidik merupakan motor penggeraknya harus dapat dijamin kinerjanya, untuk itu perlu dilakukan supervisi terhadap kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut maka sasaran supervisi adalah guru atau tenaga kependidikan. Sedangkan yang menjadi fokus supervisi adalah membantu guru mengetahui kekurangannya, dan berusaha untuk memperbaikinya dengan sendiri maupun dengan kolaborasi. Terkait dengan uraian di atas, menurut [Supardi \(2014: 80\)](#) yaitu: (1) tujuan akhir adalah untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan para peserta didik, (2) tujuan kedua ialah membantu kepala sekolah dalam menyesuaikan program pendidikan dari waktu ke waktu secara kontinu, (3) tujuan dekat adalah bekerja sama mengembangkan proses pembelajaran yang tepat.

Oleh karenanya, supervisi akademik merupakan usaha yang dilakukan pimpinan sekolah agar terjadi perbaikan/peningkatan kinerja guru. Senada dengan pendapat [Priansa dan Somad \(2012: 108\)](#) yaitu: “Supervisi akademik bertujuan untuk membantu guru merencanakan pembelajarannya, menyajikan materi pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, mengelola kelas, mengembangkan kurikulum, mengevaluasi kurikulum, mengevaluasi diri sendiri, bekerja sama dengan kelompok, dan *inservice program*.”

Sebagaimana dijelaskan diatas, supervisi bukan saja untuk membentuk guru dalam pelaksanaan tugasnya, tetapi juga dalam rangka meningkatkan mutu lulusan, hal ini sesuai dengan pendapat [Sahertian \(2010: 19\)](#): “Supervisi akademik, adalah memberikan pelayanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.”

2.3. Perencanaan Supervisi Akademik

Ketika seorang supervisor hendak melakukan supervisi akademis, agar hasilnya dapat memenuhi harapan para pihak, perlu menyusun perencanaan yang matang. Menurut [Daryanto dan Rachmawati \(2015: 198\)](#) adalah sebagai berikut :

- (1) Konsep program perencanaan supervisi akademik, (penyusunan dokumen, perencanaan pemantauan, serangkaian kegiatan, membantu guru mengembangkan kemampuan dan mengelola proses).

- (2) Manfaat perencanaan program supervisi akademik,
- (3) Prinsip-prinsip perencanaan program supervisi akademik,
- (4) Ruang lingkup supervisi akademik.

Setelah mencermati kutipan yang menerangkan tentang perencanaan supervisi, dapat diambil suatu pengertian bahwa, supervisi akademis memerlukan konsep yang jelas, strategi dan teknik di dalam pelaksanaannya sehingga sasaran dan tujuan supervisi akademik akan dapat tercapai.

2.4. Disiplin Guru

2.4.1. Pengertian Disiplin Guru

Kesungguhan hati pada diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur pelaksanaan pekerjaan tersebut dan sesuai waktu yang ditetapkan, adalah merupakan suatu gambaran tentang disiplin kerja. Seperti disampaikan oleh [Mursito \(2011: 22\)](#): yaitu “Disiplin adalah, suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”. Terkait dengan penjelasan itu, disiplin merupakan usaha sadar seseorang mematuhi semua aturan yang berlaku, dan bertanggungjawab atas semua tugas yang dibebankan kepadanya. Di sisi lain [Uno dan Lamatenggo \(2015: 31\)](#) menyatakan bahwa :

Disiplin kerja adalah suatu pembebanan, pengenalan atas pengendalian, dan pengekanan diri seseorang untuk tujuan membangun suatu karakter, seperti kebiasaan-kebiasaan kerja yang efektif, perilaku yang sesuai, perhatian terhadap orang lain, hidup secara tertib dan pengendalian terhadap rangsangan dan emosi orang lain.

[Peraturan pemerintah No: 53 \(2013: 121\)](#), memberikan informasi yaitu “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.” Kegiatan mengembangkan kedisiplinan kerja membutuhkan proses kematangan seseorang. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh [Uno dan Lamatenggo \(2015: 31\)](#) yaitu “Disiplin kerja adalah suatu proses pengendalian diri.” Ini berarti bahwa kedisiplinan kerja adalah usaha yang dilakukan untuk mengatur kegiatan orang di suatu organisasi berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kegiatan pembelajaran di satuan pendidikan akan berlangsung dengan tertib salah satunya dengan menanamkan sikap disiplin pada diri seluruh warga sekolah. [Sutrisno \(2011: 89\)](#) mengungkapkan disiplin karyawan dipengaruhi faktor :

- (1) besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) ada tidaknya, keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi, (3) ada tidaknya, aturan yang pasti dijadikan pegangan, (4) keberanian pimpinan, dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya, pengawas pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian kepala pegawai/karyawan, (7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Terkait dengan kutipan tersebut di atas pimpinan sekolah diasumsikan memiliki pengaruh atas pembentukan dan pengembangan sikap atau kebiasaan para pendidik dan tenaga kependidikan.

2.5. Keterkaitan Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

Seperti diketahui bahwa hampir di setiap kelompok satuan kerja terdapat pengawas yang memonitor aktivitas/kinerja pegawainya. Demikian juga kinerja guru dapat dikontrol oleh pimpinan sekolah melalui pelaksanaan program supervisi akademik. Sikap dan perilaku seorang guru dalam mengelola pembelajaran apakah sudah mencerminkan hasil dari supervisi. “Supervisi yang merupakan bantuan dari para pemimpin sekolah kepada guru-guru dan personil sekolah lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan” ([Purwanto, 2012: 76](#)).

Mencermati kutipan di atas, bahwa supervisi akademik : (1) membimbing pendidik dalam melakukan pekerjaan, (2) memperbaiki proses pembelajaran, (3) meningkatkan situasi pembelajaran dan (4) mengoptimalkan mutu mengajar, sehingga pengertian supervisi akademik merupakan kegiatan membantu guru meningkatkan mutu proses mengajarnya, dengan demikian berarti supervisi akademik

berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru. Ini berarti kegiatan supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.5.2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Profesi guru merupakan tugas yang sangat mulia, karena mendidik, mengajar dan melatih merupakan pengamalan ilmu yang dimiliki guru untuk anak didiknya. Hal ini sejalan dengan pendapat [Uno dan Lamatenggo \(2015: 31\)](#), “Disiplin kerja adalah suatu pembinaan berkenaan atas pengendalian, dan pengekangan diri seseorang untuk tujuan membangun suatu karakter, seperti kebiasaan-kebiasaan kerja yang efektif, perilaku yang sesuai, perhatian terhadap orang lain, hidup secara tertib dan pengendalian terhadap rangsangan dan emosi orang lain.” Dengan demikian kesimpulannya adalah disiplin guru erat kaitannya dengan kinerja guru.

2.5.3. Supervisi Akademik dan Disiplin Guru dengan Kinerja Guru

Supervisi adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan supervisor untuk membantu dan memberikan motivasi serta solusi atas kesulitan guru sehingga terjadi perbaikan pada proses pembelajaran. Hal itu dipertegas oleh [Mukhtar dan Iskandar \(2013: 45\)](#): “supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh pendidik / guru dan tenaga kependidikan agar sekolah dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.”

Sebagaimana uraian di atas bahwa ada keterkaitan antara supervisi akademik dengan proses pembelajaran diketahui bahwa supervisi akademik erat kaitannya dengan hasil kerja guru. Demikian halnya guru ketika ia menunaikan kewajibannya dipengaruhi faktor dari diri guru itu sendiri yaitu tingkat kedisiplinan. Menurut pendapat [Soeandi dan Suherman \(2012: 41\)](#), tujuan disiplin adalah untuk (1) meningkatkan mutu pendidikan, (2) menciptakan suasana kerja yang menggairahkan, (3) guru melakukan proses pembelajaran semaksimal mungkin.

Mencermati kutipan yang tertera di atas dapat diambil suatu asumsi, supervisi akademik dan disiplin guru erat kaitannya dengan kinerja guru.

2.6. Hipotesis

Sebagaimana uraian di atas tentang rumusan masalah, Untuk itu peneliti perlu menyusun dugaan sementara pada penelitian adalah :

- (1) H_0 = Tidak ada pengaruh positif supervisi akademik, dengan kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur’.
- H_1 = Ada pengaruh positif supervisi akademik dengan kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.
- (2) H_0 = Tidak ada pengaruh positif disiplin guru kepada kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.
- H_1 = Ada pengaruh positif disiplin guru kepada kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.
- (3) H_0 = Tidak ditemukan pengaruh positif supervisi akademik dan disiplin guru dengan kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.
- H_0 = Ditemukan pengaruh positif supervisi akademik dan disiplin guru dengan kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.

3. Metode penelitian

Peneliti telah menyusun rencana penelitian yang merujuk pada tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui berapa persen besarnya pengaruh supervisi akademik dan disiplin guru baik secara masing-masing maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur, maka akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data penelitian menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Sebagai subjek penelitian adalah guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur. Teknik pengumpulan data penelitian memakai angket, adapun wawancara serta observasi dokumen sebagai teknik penunjang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

4.1.1. Deskripsi Skor Penelitian

Setelah semua angket penelitian dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya peneliti melakukan penelitian dengan menyebar angket penelitian kepada responden. Hasil pengisian angket oleh responden, diperoleh data distribusi frekuensi skor masing-masing variabel membentuk kurva normal dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 2. Deskripsi data penelitian

No	Angket/Instrumen	Mean	Median	Mode	Range	Min	Max	Kls.In	Panjang
1	Kinerja guru	85,73	86,00	85	27	72	99	7	4
2	Supervisi akademik	82,95	83,00	85	20	73	93	7	3
3	Disiplin guru	84,18	84,00	84	20	74	94	7	3

4.1.2. Pengujian Persyaratan Analisis

Tabel 3. Uji normalitas

No	Nilai Galat Taksiran	Asymp. Sig. (2-tailed)	Hasil Uji	Kesimpulan
1	Regresi Galat Y atas X_1	0,094	$0,094 > 0,05$	Data berdistribusi normal
2	Regresi Galat Y atas X_2	0,097	$0,097 > 0,05$	Data berdistribusi normal

Tabel 4. Uji homogenitas

No	Variabel	Signifikansi (Sig.)	Hasil Uji	Kesimpulan
1	Supervisi akademik dan Kinerja guru	0,602	$0,602 > 0,05$	Varians data X_1 dan Y sama / homogen
2	Disiplin Guru dan Kinerja Guru	0,405	$0,405 > 0,05$	Varians data X_2 dan Y sama / homogen

4.1.3. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Tabel 5. Uji Linearitas X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.511	9.671		1.500	.138
	Supervisi Akademik (X_1)	.859	.116	.644	7.381	.000
a. Dependent Variable: KinerjaGuru (Y)						

Mencermati Output SPSS pada tabel 5 ini, nilai signifikansi (Sig.) 0,000 ini lebih kecil dari 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,381 > 1,664$) sesuai dengan pengambilan keputusan, data tersebut memberikan informasi bahwa ada pengaruh positif supervisi akademik dengan kinerja guru. Juga dapat dipahami bahwa pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru adalah linier.

Tabel 6. Uji Linearitas Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.414	.407	5.670
a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik (X_1) b. Dependent Variable: KinerjaGuru (Y)				

Diketahui Nilai R Square pada tabel 6 ini adalah 0,414 ini berarti persentase pengaruh supervisi akademik dengan kinerja guru mencapai 41,4% dan selebihnya sebesar $(100\% - 41,4\% = 58,6\%)$ kinerja guru mungkin dipengaruhi faktor yang lainnya.

4.1.4. Pengaruh Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Disiplin Guru - Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.913	10.234		1.750
	Disiplin Guru (X ₂)	.806	.121	.603	6.641

a. Dependent Variable: KinerjaGuru (Y)

Mencermati data pada tabel 7 ini, nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, serta $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,641 > 1,664$), ini dapat diasumsikan, adanya pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru, adalah linier. Maksudnya adalah terbukti adanya pengaruh positif disiplin guru terhadap kinerja guru.

Tabel 8. Uji Linieritas Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.356	5.908

a. Predictors: (Constant), DisiplinGuru (X₂) b. Dependent Variable: KinerjaGuru (Y)

Pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh *R Square* adalah: 0,364. ini diasumsikan prosentase (%) pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru adalah 36,4% sedangkan selebihnya 58,6% kinerja guru dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

4.1.5. Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas Berganda Variabel (X₁) dan (X₂) terhadap Y.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2162.095	2	1081.047	39.781
	Residual	2065.323	76	27.175	
	Total	4227.418	78		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Guru (X₂), Supervisi Akademik (X₁)

di tabel 9 ini, memberikan informasi (Sig.) $0,000 < 0,05$, dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($39,781 > 3,12$). Ini berarti adanya pengaruh positif supervisi akademik & disiplin guru secara simultan terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Uji Linieritas Berganda (X₁) dan (X₂) terhadap Y.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.499	5.213

a. Predictors: (Constant), Disiplin Guru (X₂), Supervisi Akademik (X₁)
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Data pada tabel 10 tertera harga R Square adalah 0,511. karena besarnya pengaruh dalam bentuk persen (%), maka dapat diasumsikan pengaruh supervisi akademik & disiplin guru secara

bersama-sama terhadap kinerja guru mencapai 51,1%, selebihnya 48,9% kinerja guru dipengaruhi variabel di luar penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Dalam penelitian ini pada dasarnya meliputi tiga uji hipotesis, yakni untuk mengetahui besarnya : 1) adanya pengaruh supervisi akademik dengan kinerja guru, 2) adanya pengaruh disiplin guru dengan kinerja guru, 3) adanya pengaruh supervisi akademik dan disiplin guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hasil uji hipotesis dapat dirinci seperti di bawah ini:

4.2.1. Uji Hipotesis kesatu Pengaruh Supervisi Akademis terhadap Kinerja Guru

Perhitungan uji regresi sederhana, nilai (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan $t_{hit} > t_{tab}$ ($7,381 > 1,664$), data tersebut menggambarkan adanya pengaruh positif kegiatan supervisi akademik terhadap kinerja guru dan penelitian ini membuktikan setiap dilaksanakannya supervisi kunjungan kelas sebesar satu satuan maka diasumsikan kinerja guru akan meningkat 0,859. Bahkan terbukti secara empiris besarnya pengaruh supervisi terhadap kinerja guru adalah 41,4%. Atas dasar hasil penelitian ini sebaiknya pimpinan satuan pendidikan memprogramkan dan melaksanakan supervisi kunjungan kelas tersebut secara berkala sedikit-dikitnya sekali per semester. Informasi yang diperoleh dari supervisi pembelajaran akan memudahkan kepala sekolah memberi bimbingan perbaikan mengajar dan pada akhirnya diperoleh hasil pembelajaran yang maksimal.

4.2.2. Hasil Uji Hipotesis kedua Pengaruh Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Dari analisis tentang korelasi disiplin guru dengan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa disiplin guru memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur sebesar 36,4% serta teruji secara empiris pada taraf signifikan 5%., Dan dari pengujian regresi disiplin guru tersebut dapat diasumsikan semakin tinggi disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, akan semakin baik kinerjanya. Bahkan penelitian ini menunjukkan, jika disiplin guru naik 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,806. Untuk itulah pimpinan satuan pendidikan harus terus berupaya meningkatkan disiplin guru, karena penelitian ini membuktikan jika terjadi peningkatan disiplin guru akan disertai dengan peningkatan kinerja guru, sehingga bersamaan dengan itu tercapainya tujuan satuan pendidikan.

4.2.3. Hasil Uji Hipotesis ketiga Pengaruh Supervisi Akademis & Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi berganda membuktikan bahwa pengaruh supervisi akademik dan disiplin guru secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 51,1%, tentu kepala sekolah tidak boleh lalai dalam melakukan pembinaan terhadap dua aspek tersebut, karena jika tidak akan sebesar 51,1% kinerja guru akan menurun. Demikian juga jika dilihat dari persamaan regresi diketahui bahwa $Y = 5,353 + 0,602.X_1 + 0,489.X_2$. Data tersebut memberi informasi bahwa jika kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas sebesar satu persen, diasumsikan terjadi perubahan kinerja guru sebesar 0,602, demikian juga jika pimpinan sekolah melakukan pembinaan disiplin guru dan meningkat sebesar 1% akan membawa perubahan kinerja guru sebesar 0,489. Supervisi akademik dan disiplin guru merupakan daya penggerak untuk terjadinya peningkatan kinerja. Ini sesuai dengan pendapat [Supardi \(2014; 25\)](#), bahwa supervisi kepala sekolah adalah segala kegiatan pemberian pengarahan dan bantuan, dengan cara membimbing secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan guru untuk meningkatkan kemampuan dan mengurangi kelemahan-kelemahan guru dalam pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan.

Pendapat tersebut di atas sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa supervisi akademik dan disiplin guru sangat mempengaruhi kinerja guru khususnya para guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur.

4.3. Hasil Pengisian Angket Penelitian

- (1). Skor angket kinerja guru : Pengisian angket kinerja guru oleh responden, jumlah skor terkecil sebesar 323 yaitu butir instrumen nomor 17 yang berbunyi “Saya menyusun butir soal sesuai dengan kisi-kisi butir soal.” Jumlah skor terkecil itu merupakan indikasi, bahwa mayoritas guru

SD Negeri sekecamatan Batanghari dalam menyusun butir soal ulangan tidak mengacu pada kisi-kisi soal.

- (2). Skor angket supervisi akademik : bahwa jumlah skor terkecil pengisian angket supervisi akademik adalah 309, butir nomor 11 yang berbunyi “Apakah kepala sekolah, membimbing guru dalam penyusunan bahan ajar sesuai karakter siswa?” Skor terkecil pada butir 11 tersebut dapat diartikan bahwa sebahagian besar kepala sekolah SD Negeri sekecamatan Batanghari belum memberi arahan atau pembinaan kepada guru dalam penyusunan bahan ajar dengan memperhatikan karakteristik siswa.
- (3). Skor angket disiplin guru, bahwa jumlah skor terkecil pengisian angket disiplin guru sebesar 313 adalah butir nomor 11 yang berbunyi “Saya ikut serta dalam penyusunan tata tertib sekolah.” Skor terkecil ini dapat diartikan bahwa sebahagian besar guru SD Negeri sekecamatan Batanghari tidak ikut serta dalam penyusunan tata tertib sekolah.

5. Kesimpulan

Mencermati hasil regresi sederhana dan regresi berganda sebagaimana diuraikan pada nomor romawi IV, kesimpulannya adalah :

- (1). Terdapat pengaruh positif supervisi akademik terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur sebesar 41,4%. Sementara pengaruh dari luar variabel penelitian ini sebesar 58,6%, demikian juga dalam pengisian angket jawaban responden rata-rata “sering” atau skor jawaban responden rata-rata 4 (empat) dari skor tertinggi adalah 5. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa, apabila supervisi akademik dilaksanakan dengan perencanaan yang baik, dilaksanakan secara berkala, dan ditindaklanjuti, dimungkinkan kinerja guru bisa meningkat. sebaliknya, seandainya supervisi akademik tidak dilaksanakan secara baik kemungkinan besar kinerja guru menurun. Oleh karenanya, supervisi akademik harus dilaksanakan secara berkala untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik.
- (2). Kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur dipengaruhi oleh tingkat disiplin guru mencapai 36,4%, selebihnya sebanyak 63,6%, di pengaruhi faktor dari luar penelitian ini. Demikian juga dalam pengisian angket tentang disiplin guru, rata-rata responden menjawab “sering” atau skor jawaban responden rata-rata 4 (empat) dari skor tertinggi 5 (lima). Oleh karena itu peneliti menyimpulkan, jika tingkat disiplin guru meningkat maka kinerjanya akan semakin tinggi. Oleh karena itu Disiplin guru harus terus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- (3). Supervisi akademik & disiplin guru secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Batanghari, kabupaten Lampung Timur sebesar 51,1%. Sedangkan pengaruh lain diluar variabel penelitian ini sebesar 48,9%. Peneliti berasumsi bahwa apabila supervisi akademis dan disiplin guru ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat

Limitasi dan Studi Lanjutan

Setelah seluruh tahapan penelitian ini dilaksanakan, peneliti mengidentifikasi keterbatasannya sebagai berikut:

- (1) Masih dirasakan kelemahan dalam penelusuran sumber teori yang dilakukan peneliti sehingga mengakibatkan keterbatasan sumber informasi dari hasil penelitian para ahli.
- (2) Instrumen pengumpulan data penelitian belum sempurna, karena keterbatasan waktu jumlah literatur yang dimiliki peneliti, sedangkan variabel yang diteliti sangat luas.
- (3) Data skor hasil pengisian instrumen penelitian masih terdapat kelemahan, karena tidak ada jaminan keseriusan responden ketika mengisi angket dan mungkin jawabannya tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

Ucapan Terima Kasih

Penulis menghaturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada para pihak yang telah memberi kontribusi secara positif selama proses penulisan tesis ini. Berbagai pihak yang penulis maksud antara lain adalah :

- (1). Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Metro yaitu bapak Drs. H. Jazim Ahmad, M.Pd., telah memberi kesempatan yang sangat berharga kepada peneliti, untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana.
- (2). Dr. H. Agus Sutanto, M.Si., pejabat Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Metro, senantiasa memberikan motivasi dan dukungan.
- (3). Dr. Riyanto, M.M., sebagai Ketua Program studi Magister Administrasi Pendidikan dan selaku Pembimbing Akademik dan juga membimbing peneliti selama proses penulisan tesis ini.
- (4). Dr. Sudirman Aminin, M.Hum., sangat sabar membimbing dan memberi semangat pada peneliti dalam penulisan tesis tersebut.
- (5). Semua Dosen, asisten dosen, staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Metro yang telah memberikan dukungan dari tupoksi masing-masing kepada penulis.
- (6). Bapak Kepala Sekolah beserta guru Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, yang telah membantu kelancaran persiapan dan pelaksanaan penelitian ini

Referensi

- Daryanto dan Rachmawati. (2015). *Supervisi Pembelajaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Fatkhurrahman dan Suryana. (2015). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung. Refika Aditama.
- Mukhtar dan Iskandar. (2013). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada Press Group. Jakarta.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mursito, Joko. (2011). *Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Lanjut (KML)*. Pusdiklatnas. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 35 tahun 2010, *tentang petunjuk teknis jabatan fungsional guru dan angka kreditnya*
- Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010. *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Priansa dan Somad. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Alfabeta. Bandung.
- Purwanto. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sahertian dalam Rusman. (2011). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soeandi dan Suherman. (2012). *Etika Profesi Guru*. Refika Aditama, Bandung.
- Soetjipto dan Kosasi. (2011). *Profesi Keguruan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjana Nana. (2010). *Kompetensi Pengawas Sekolah Dimensi dan Indikator*. Binamitra. Jakarta
- Suhardan, Dadang. (2010). *Program Layanan Supervisi Peningkatan Mutu*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Raja Grafindra Perkasa. Jakarta.
- Sutrisno. (2011). *Meningkatkan Disiplin Pegawai*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uno dan Lamatenggo. (2015). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.