

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA  
GURU DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA GURU SMP NEGERI 10 MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**YETTI MARDIANA  
N P M : 1610101005**



**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN  
2018**

## ABSTRAK

### Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri 10 Medan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri 10 Medan. Setelah dirumuskan masalah penelitian dan hipotesis maka dilakukan pengujian hipotesis. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan sensus. Kemudian, data ditabulasi dan dianalisis menggunakan regresi ganda dengan alat bantu komputasi SPSS versi 19.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin kerja sebesar 0,220 termasuk rendah. Pengaruh langsung supervisi terhadap disiplin kerja sebesar = 0,664 termasuk kategori kuat. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar = 0,297 termasuk kategori rendah. Pengaruh supervisi terhadap kinerja sebesar = 0,118 termasuk kategori rendah. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,555 termasuk kategori sedang. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar  $= 0,220^2 + 0,555^2 = 0,597$  sedang artinya variabel yaitu disiplin kerja justru memperkuat terhadap kinerja guru. Artinya, kompetensi yang didukung disiplin kerja akan semakin memperkuat pencapaian kinerja guru. Pengaruh tidak langsung supervisi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar  $0,664^2 + 0,555^2 = 0,865$  termasuk kategori kuat. artinya variabel intervening yaitu disiplin kerja justru memperkuat terhadap kinerja guru. Artinya, disiplin kerja yang dimiliki guru akan semakin memperkuat pencapaian kinerja guru.

**Kata kunci:** Kompetensi, Supervisi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan perlindunganNya, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri 10 Medan “.

Tesis ini disusun guna melengkapi persyaratan dalam rangka mengakhiri masa pendidikan sekolah pascasarjana dan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, petunjuk serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis menghaturkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr.Ir. Sabam Malau, selaku Rektor Universitas HKBP Nommensen.
2. Bapak Dr. Pantas H Silaban, SE., MBA, selaku Direktur Program Pascasarjana, Ketua Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen.
3. Bapak Prof. Dr. Pasaman Silaban, M.S.B.A selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini
4. Bapak Drs. Rusliaman Siahaan, MM selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini
5. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen yang telah mendidik dan membimbing selama perkuliahan dan seluruh pegawai tata usaha Sekolah Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen.
6. Kapada suami tercinta Drs. Holler Sinamo,MM, anak – anak tersayang Santaria Sinamo SE, Veronica Sinamo SE, Emma Sinamo, Girang Sinamo, Irene Sianmo serta menantu

Lolo Boang Manalu ST,M.Th. yang telah mendukung dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan tesis ini.

7. Rekan-rekan Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen angkatan XXV yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan kepada penulis.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun dengan segala keterbatasan yang dimiliki semoga memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya. Dan semoga Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang melimpahkan segala berkat, rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amen.

Medan, Pebruari 2018

Penulis,

**Yetty Mardiana**

# DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kinerja Guru .....	13
2.2. Kompetensi .....	16
2.3. Suoervisi .....	20
2.4. Disiplin Kerja .....	23
2.4.1 Pengertian dan Tujuan Disiplin Kerja.....	23
2.4.2 Ukuran Disiplin Kerja.....	26
2.4.3 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	27
2.5 Penelitian Terdahulu .....	30
2.6. Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	32

3.2 Populasi dan Sampel .....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.4 Definisi Operasional Variabel Hipotesis.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis .....	36
3.6.1 Uji Instrument .....	37
3.6.1.1 Uji Validitas .....	37
3.6.1.2 Uji Reabilitas.....	37
3.6.2. Uji Analisis Jalur .....	38
3.6.2.1 Pengujian Hipotesa.....	40

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Penelitian .....	42
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
4.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.2 Hasil Penelitian .....	49
4.2.1 Analisis Korelasi.....	49
4.2.2 Analisis Jalur.....	50
4.2.3 Koefisien Determinasi .....	55
4.2.4 Pengujian Hipotesa .....	57
4.3 Pembahasan .....	58
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja .....	58
4.3.2 Pengaruh Supervisi Terhadap Disiplin Kerja.....	58
4.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru .....	59
4.3.4 Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru .....	59

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	60
4.3.6 Pengaruh Kompetensi yang Dimediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 10 Medan .....	60
4.3.7 Pengaruh Supervisi yang Dimediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 10 Medan .....	61

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	63

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4.7 Korelasi Antar Variabel .....	50
Tabel 4.8 Analisis Regresi Model Jalur Pertama .....	51
Tabel 4.9 Analisis Regresi Model Jalur Kedua .....	51

Tabel 4.10 Ringkasan Koefisien Jalur .....	52
Tabel 4.11 Koefisien Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Total .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variasi Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variasi Kinerja Guru .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis F dan Uji t dengan Variasi Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis F dan Uji t dengan Variasi Kinerja Guru.....	57

## **DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 3.1 Model Jalur Path Analisis .....	39
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram Kinerja Guru .....	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-P Plot Kinerja .....	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	49
Gambar 4.4 Diagram Jalur .....	52



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada kenyataannya pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan. Karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan masyarakat (Kuncoro, 2009).

Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, fikiran, karakter dan seterusnya, khususnya lewat persekolahan formal (Sagala, 2007). Pendidikan bukanlah semata-mata merupakan untuk dapat menyiapkan individu untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya melainkan lebih diarahkan pada upaya pembentukan dan kesediaan melestarikan lingkungan dalam jalinan yang selaras.

Peningkatan mutu senantiasa menjadi isu yang *up to date* pada setiap penyelenggaraan pendidikan, berbagai metode dan model pembelajaranpun telah diupayakan untuk mengembangkan semua potensi peserta didik. Kompetensi peningkatan mutu pendidikan secara umum menjadi tanggung jawab bersama, baik siswa, guru kepala sekolah, orang tua, masyarakat dan lingkungan. Semua komponen tersebut mempunyai kontribusi yang sangat berarti. Namun demikian prosentase tertinggi tetap pada guru, gurulah yang merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan (Ginanjar, 2010).

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai

keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis (Mukhlis, 2009).

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Katanya, guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya standar kompetensi dan sertifikasi guru, agar kita memiliki guru profesional yang memenuhi standar dan lisensi sesuai dengan kebutuhan (Mulyasa, 2008).

Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personil lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Guru mata pelajaran juga harus membantu siswa untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki (Sagala, 2009).

Menyadari bahwa guru mempunyai posisi strategis dan merupakan peran utama dalam pendidikan, maka guru senantiasa dituntut untuk terus meningkatkan mutu profesi keguruannya, baik secara individual maupun kelompok. Berbagai upaya peningkatan mutu guru terus dilakukan oleh pemerintah, jalur-jalur peningkatan mutu guru terus dikembangkan, baik jalur pendidikan dalam jabatan (diklat, penataran, seminar dsb) maupun jalur pendidikan

prajabatan. Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seseorang menjadi tanggung jawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri (Handoyo, 2008).

Kinerja guru, khususnya dalam proses pembelajaran di sekolah, sangatlah menentukan kemajuan akademik dan merupakan pilar utama dalam peningkatan mutu sekolah. Kegagalan guru dalam perencanaan proses kerja dapat dipengaruhi dari cara pandang terhadap diri sendiri, yakni pandangan dan sikap yang negative serta kurang memiliki motivasi berprestasi terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki, maka mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang sulit untuk diselesaikan. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa guru yang motivasinya rendah atau kurang dapat menunjukkan motivasi berprestasi, maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam mencapai tujuan keberhasilan pendidikan. sebaliknya guru yang memiliki motivasi berprestasi (*achievement motivation*) dan selalu berpandangan positif, terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang mudah untuk diselesaikan (Amri, 2008).

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat dominan dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan oleh karena guru adalah orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Agar proses pembelajaran berkualitas maka guru-gurunya juga harus berkualitas dan professional. Guru yang professional memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Di samping itu, guru sangat erat kaitannya dengan mutu lulusan sekolah. Oleh karena itu, profesi sumber daya guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara professional. Cara untuk menumbuhkembangkan kemampuan sumber daya guru adalah meningkatkan kompetensi guru (Sunan, 2009).

Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak komponen. Adapun komponen-komponen yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah : (1) komponen guru, (2) komponen peserta didik, (3) komponen pengelolaan dan (4) komponen pembiayaan. Keempat faktor tersebut saling keterkaitan dan sangat menentukan maju mundurnya suatu pendidikan.

Guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimana lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan dan bagaimana kuatnya antusias peserta didik, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru, maka semuanya akan kurang bermakna.

Untuk mencapai keberhasilan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan , guru harus memiliki kompetensi yang memadai. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional dan (4) kompetensi sosial. Guru yang telah memiliki kompetensi yang telah ditetapkan diatas akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki kompetensi yang telah ditentukan diatas. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (1998) yang menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; (1) motivasi kerja, (2) kompetensi, (3) kejelasan dan penerimaan tugas dan (4) kesempatan untuk bekerja. Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru.

Menyadari posisi yang sangat strategis, berbagai upaya peningkatan mutu guru terus dilakukan oleh pemerintah. Jalur-jalur peningkatan mutu guru dikembangkan baik jalur pendidikan dalam jabatan maupun jalur pendidikan prajabatan. Secara bertahap kesejahteraan guru ditingkatkan, antara lain melalui kenaikan gaji, kelancaran kenaikan pangkat serta

standarisasi . Upaya yang lain yaitu melalui kegiatan supervisi juga terus diupayakan secara intensif (Siahaan, 2017).

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 7 disebutkan bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Selanjutnya, standar pendidik akan menentukan kualifikasi setiap guru sebagai tenaga profesional yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Asumsi yang mendasarinya adalah standar proses hanya mungkin dapat dilaksanakan manakala guru memiliki kualifikasi tertentu. Dengan demikian, tidak setiap orang bisa menjadi guru. Jabatan guru hanya dapat dipegang oleh orang yang telah memiliki kualifikasi tertentu.

Dalam kerangka pembinaan kompetensi guru melalui supervisi perlu dicermati bahwa kegiatan tersebut bukan hanya memfokuskan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mengelola pembelajaran, tetapi juga mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan peningkatan kualitas kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (1994) bahwa kepala sekolah disamping bertugas untuk melakukan pembinaan kompetensi guru juga berfungsi sebagai motivator. Setiap unsur dari pimpinan hendaknya dapat menggerakkan orang lain, baik bawahan atau kolega, sehingga dengan sadar secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pandangan yang lebih operasional, Nergery (1981) menyatakan bahwa supervisi ditingkat sekolah hendaknya mengacu kepada prinsip-prinsip berikut: (1) mengarah kepada upaya peningkatan kinerja guru; (2) merupakan fungsi dari karakteristik individual guru; (3) meliputi aspek sikap, keinginan, kemampuan, motivasi, dan; (4) mendayagunakan kekuatan lingkungan. Dalam paparan naratifnya Nergery menyatakan bahwa supervisi adalah upaya membantu dan melayani guru melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, ketrampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan

kesejahteraan guru agar mempunyai kemauan dan kemampuan berkreasi dan berusaha untuk meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Pemikiran Nergery menunjukkan bahwa kegiatan supervisi pendidikan merupakan salah satu cara pembinaan guru, memiliki posisi yang strategis bagi upaya peningkatan kinerja guru. Karena itu berbagai upaya peningkatan dan penyempurnaan kurikulum yang berkaitan dengan supervisi dilakukan oleh pemerintah. Upaya-upaya itu antara lain: (1) penyempurnaan dan perbaikan kurikulum dengan perangkat panduan supervisinya, (2) penataran dan pelatihan supervisi bagi kepala sekolah dan pengawas, serta (3) penambahan sarana dan sistem supervisi. Melalui berbagai upaya ini diharapkan supervisi di sekolah terutama sekolah menengah pertama dapat dilaksanakan secara profesional dan mengarah kepada sasaran yang tepat yaitu membina kinerja, kepribadian, aspek kepribadian, lingkungan kerja, serta rasa tanggungjawab guru.

Tugas dan kewajiban guru semakin berat dalam menghadapi kompetensi sistem pendidikan yang berkembang mengikuti perkembangan jaman, oleh karena itu, dituntut adanya sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Agar sikap disiplin dapat ditegakkan, maka perlu dilakukan supervisi oleh kepala sekolah sebagai atasan langsungnya.

Dengan adanya supervisi, maka kepala sekolah sebagai atasan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan guru dalam menjalankan tugasnya, selanjutnya dapat dilakukan pembinaan atau mencari solusi pemecahan masalah yang dihadapi oleh guru tersebut, sehingga proses belajar mengajar di sekolah tidak terganggu.

Supervisi dan disiplin kerja merupakan unsur manajemen. Kegiatan supervise secara kontinyu dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa supervisi secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru adalah tampilan kerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai unsur. antara lain kompetensi guru dan supervisi akademik, dan disiplin kerja guru.

Sementara pada SMP Negeri 10 Medan sebagai wadah pembentukan individu-individu yang menjadi pilar masa depan bangsa melalui kinerja guru. Setiap guru pada suatu pendidikan berkewajiban menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, efisien, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis siswa. RPP disusun berdasarkan Kompetensi Dasar (KD) atau subtema dan dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih.

Beberapa masalah kinerja guru SMP Negeri 10 Medan yang masih belum optimal adalah sebagai berikut. Penyusunan perencanaan pembelajaran berupa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebagai pegangan guru dalam mengajar di dalam kelas masih belum cukup optimal dalam hal kualitas dan waktu sehingga kelangsungan pembelajaran di dalam kelas belum maksimal. Hal tersebut terjadi karena beberapa guru SMP Negeri 10 Medan belum memahami benar seluk-beluk penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), terjadinya perubahan kurikulum sehingga semua penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) harus diubah, dan minimnya penguasaan teknologi komputerisasi para guru.

Kurangnya komitmen dan kompetensi guru dalam hal mematuhi dan mengindahkan peraturan yang sesuai dengan Peraturan Pendidikan Sekolah, seperti tingkat disiplin, kehadiran, & *deadline* tugas sehingga pelaksanaan pembelajaran tidak berlangsung dengan

baik. Karena hal tersebut terjadi, maka dilakukan evaluasi oleh pimpinan, yaitu kepala sekolah SMP Negeri 10 Medan. Masih ada juga guru SMP Negeri 10 Medan yang bekerja tidak sesuai dengan *passion* dan ambisi yang tepat dalam melaksanakan pekerjaannya & tugasnya, sehingga profesi sebagai seorang guru menjadi 'kurang sesuai' bagi individu tersebut. Peneliti mengetahui bahwa profesi/ kompetensi sebagai seorang guru SMP Negeri 10 Medan adalah merupakan sebuah panggilan & pengabdian kepada negara untuk membangun & menyejahterakan bangsa.

Evaluasi merupakan proses yang harus dilaksanakan untuk mengetahui tingkat target pencapaian kinerja maupun dalam upaya peningkatan mutu suatu organisasi. Sekolah sebagai suatu organisasi juga perlu melaksanakan suatu sistem evaluasi. Dengan tujuan mengetahui tingkat pencapaian kinerja sekolah yang nantinya akan digunakan dalam proses perencanaan sekolah dan siklus pengembangan mutu sekolah. Bahkan terdapat anggapan penilaian guru adalah bagian integral dari praktik mengevaluasi sekolah. Sebab kualitas/ kompetensi guru SMP Negeri 10 Medan diyakini berperan penting dalam meningkatkan keseluruhan kualitas pendidikan SMP Negeri 10 Medan. Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 10 Medan dalam memberi pengarahan, motivasi & disiplin terhadap guru-guru SMP Negeri 10 Medan. Kepala sekolah melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya secara profesional dan melaksanakan pembinaan terhadap guru melalui proses supervisi yang berkala. Beberapa guru SMP Negeri 10 Medan yang bermasalah akan dikenakan teguran dan sanksi oleh kepala sekolah.

Kinerja Guru SMP Negeri 10 belum memenuhi harapan sebagaimana mestinya. Masih ada guru yang kurang disiplin dalam tugasnya antara lain tidak membuat catatan setelah pembelajaran selesai sehingga sulit untuk memonitoring sampai dimana dilakukan pembelajaran, apakah materi yang disampaikan sesuai dengan kurikulum yang sedang berjalan.



Terdapat guru yang memberikan catatan kepada siswa kemudian meninggalkan ruangan kelas. Hal ini kemungkinan belum efektifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh SMP yang bersangkutan atau supervisi dari pejabat yang berwenang.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini akan dilakukan pengkajian Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri 10 Medan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri 10 Medan?
2. Apakah supervisi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri 10 Medan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Medan?
4. Apakah supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Medan?
5. Apakah disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kompetensi dan supervisi dengan kinerja guru SMP Negeri 10 Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh :

1. Kompetensi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri 10 Medan.
2. Supervisi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri 10 Medan.
3. Kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Medan.
4. Supervisi terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Medan.

5. Mediasi disiplin kerja guru terhadap hubungan kompetensi dan supervisi dengan kinerja guru SMP Negeri 10 Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Kepala Dinas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Kepala Dinas untuk mengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kinerja sekolah.

2. Bagi Kepala Sekolah dan Pengawas

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah, melalui peningkatan kompetensi guru, pendidikan guru, dan bahasa pembelajaran.

3. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat membantu guru dalam ikut serta meningkatkan kinerja sekolah melalui peningkatan kompetensi, supervisi, dan disiplin kerja yang lebih baik.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Guru**

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Sunyoto, Danang, 2012:67). Lembaga Administrasi Negara (1992:12) merumuskan kinerja

merupakan terjemahan bebas dari istilah *performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan pandangannya masing-masing. Menurut Simamora (1997) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkannya sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/nonmaterial. Hal senada dikemukakan oleh Anwar (1986) bahwa kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki. Hal yang hampir senada dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar (1986) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tergantung pada: (1) faktor individu yang bersangkutan yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi; (2) faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan pada bahan serta kualitas dukungan itu sendiri; (3) faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan pada bahan oleh tim (*partner*/teman kerja); (4) faktor sistem yaitu menyangkut sistem kerja

dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi; dan (5) faktor situasional yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tergantung pada: (1) faktor individu yang bersangkutan yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi, (2) faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan serta kualitas dukungan itu sendiri (3) faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan oleh tim (*partner/teman kerja*), (4) faktor sistem yaitu menyangkut sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan (5) faktor situasional yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

Sedangkan Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dalam kaitannya dengan profesi guru ada satu pedoman yang dapat dijadikan kriteria standar kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu deskripsi pekerjaan hendaknya diuraikan secara jelas sehingga setiap guru mengetahui tugas, tanggungjawab, dan

standar prestasi yang harus dicapainya. Dilain pihak, pimpinan pun harus mengetahui apa yang dapat dijadikan kriteria dalam melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru.

Natawijaya (1994) menyatakan bahwa kinerja guru mencakup aspek: (1) kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar; (2) kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar; dan (3) kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar.

Pendapat hampir senada dikemukakan oleh Joni yang dikutip oleh Arikunto (1990) menjelaskan bahwa ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) kompetensi profesional; (2) kompetensi personal; dan (3) kompetensi sosial.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam proses belajar mengajar, dan kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar.

## **2.2 Kompetensi**

Kompetensi guru disebut juga kemampuan guru. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut : (1) kompetensi pedagogik, (2). kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi profesional (Sagala, 2009).

Kompetensi Guru dikelompokkan menjadi 10 kompetensi. Adapun sepuluh kemampuan dasar guru itu (1). Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan; (2) kemampuan mengelola program belajar mengajar; (3) kemampuan mengelola kelas; (4) kemampuan menggunakan media/sumber belajar; (5) kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar; (7) kemampuan menilai prestasi peserta didik untuk kependidikan pengajaran; (8) kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi organisasi dan (10) kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Namun dalam perjalanannya tidak ada satu institusipun yang melakukan evaluasi, apakah kesepuluh kompetensi guru betul-betul dipenuhi oleh guru atau tidak. Kesepuluh kompetensi ini hanya ada sebagai dokumen saja (Sagala, 2009).

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri, guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman keterampilan dan sikap. Dukungan yang demikian itu penting karena dengan cara itu akan meningkatkan kemampuan pedagogik bagi guru (Sagala, 2009).

Dari pandangan tersebut dapat ditegaskan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi (1) pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan; (2) guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik; (3) guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar; (4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; (5) mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif. Sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (6) mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan dan (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Sagala, 2009).

Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Karenanya guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya terutama di depan murid-muridnya. Kompetensi pribadi menurut Usman (2004) meliputi (1) kemampuan mengembangkan kepribadian, (2) kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, dan (3) kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan. Kompetensi kepribadian terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen, dan menjadi teladan (Sagala, 2009).

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH (2006) terdiri dari Sub-Kompetensi : (1) memahami matapelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP); (3) memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang mendasari materi ajar; (4) memahami hubungan konsep antar matapelajaran terkait; dan (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik. Karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.

Djojonegoro (1998) mengatakan profesionalisme dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor penting yakni : (1) memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi; (2) memiliki kemampuan memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus); dan (3) memperoleh penghasilan yang memadai sebagai

imbalan terhadap keahlian tersebut. Itulah sebabnya profesi menuntut adanya (1) keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendasar; (2) keahlian bidang tertentu sesuai profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kerusakan terhadap dampak kemasyarakatan dan pekerjaan yang di laksanakan; (5) perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan; (6) kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya; (7) klien/objek layanan yang tetap seperti dokter dengan pasiennya, dan guru dengan siswanya; dan (8) pengakuan oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang terdiri dari : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian dan (3) kompetensi profesional.

### **2.3 Supervisi**

Menurut Purwanto (1998) bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Sedangkan Wiyono (1989) mencoba mendefinisikan supervisi dengan mengkaitkan fungsi pimpinan umum yang mengkoordinasikan dan memimpin kegiatan-kegiatan sekolah yang berhubungan dengan kegiatan belajar.

Hal senada dikemukakan Sahertian (2000) supervisi adalah usaha memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pelaksanaan supervisi adalah "memberi layanan dan bantuan". Pendapat senada dikemukakan Soewadji (1987) bahwa supervisi merupakan rangsangan, bimbingan atau bantuan yang diberikan kepada guru-guru agar kemampuan profesionalnya makin berkembang, sehingga situasi belajar semakin efektif dan efisien.



Supervisi merupakan salah satu bagian dari manajemen personal pendidikan. Supervisi di sekolah sering juga disebut pembinaan guru (Soewono 1991). Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Wiles, 1983).

Menurut Surachmad (1983:179) dimensi supervisi dalam pendidikan meliputi ilmu pengetahuan, ketrampilan, kepribadian, kesejahteraan guru, pelayanan kepegawaian, dan jenjang karir. Nergery (1991) juga menyatakan bahwa supervisi meliputi pembinaan kinerja, kepribadian, dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil, jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik.

Menurut Gaffar (1987) supervisi merupakan suatu keharusan untuk mengatasi permasalahan tugas di lapangan. Supervisi menekankan kepada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian teknis serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional.

Berkaitan dengan materi pembinaan tersebut, Oliva (1987) menegaskan bahwa pondasi supervisi pendidikan adalah teknologi pembelajaran, teori kurikulum, interaksi kelompok, konseling, sosiologi, disiplin ilmu, evaluasi, manajemen, teori belajar, sejarah pendidikan, teori komunikasi, teori kepribadian, dan filsafat pendidikan.

Disamping itu, supervisi seharusnya merupakan program yang didesain oleh sekolah maupun organisasi pembantu dan penyelenggaraan pendidikan serta didukung oleh kegiatan yang diadakan oleh pihak guru. Menurut Orlosky (1984) supervisi merupakan proses yang didesain oleh sekolah untuk memajukan kualitas serta kuantitas anggota staf yang diperlukan untuk memecahkan masalah, demi tercapainya tujuan sekolah. Supervisi hendaknya dilaksanakan melalui beberapa langkah, terus-menerus, berkesinambungan, dan pihak pembina tanpa mengenal bosan.

Menurut Pidarta (1999) untuk memenuhi tugas tersebut, kepala sekolah tidak dibenarkan bekerja hanya untuk kejayaan sekolah pada masa kini saja, atau lebih ekstrim pada waktu ia memimpin sekolah itu. Kepala sekolah tidak boleh bekerja hanya untuk membuat nama dirinya baik dengan cara membina guru-guru agar rajin dan tepat waktu, agar roda perjalanan organisasi sekolah berjalan dengan lancar tanpa memikirkan masa depan guru.

Purwanto (1998) 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:

- a. membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dan pegawai sekolah lainnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang baik
- c. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar yang lebih baik
- d. Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara guru, murid, dan pegawai sekolah lainnya

Berbagai pandangan dari para pakar diatas mengkristalisasikan substansi dari supervisi, yaitu upaya membantu dan melayani guru, melalui penciptaan lingkungan yang konduktif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, ketrampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan berusaha untuk selalu meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar sehingga mencapai keberhasilan pendidikan.

Secara lebih gamblang disebutkan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang salah satunya memiliki fungsi supervisi yang kompetensinya adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian dan Tujuan Disiplin Kerja**

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa, “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketepatan sekolah”.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2000) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan guru terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam sekolah atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2003) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*)

terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kemudian, menurut Fathoni (2006) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2003).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Selanjutnya, Tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan

untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok.

Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa: Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain : 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik, 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, 3) Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya, 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi, 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa: Tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu : 1) tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian tujuan organisasi, 2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para guru untuk melaksanakan pekerjaan, 3) besarnya rasa tanggung jawab pada guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan guru, 5) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### **2.4.2 Ukuran Disiplin Kerja**

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Menurut Singodimedjo (2000) menyatakan bahwa:Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain, 1) peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturantersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

### **2.4.3 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja**

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan Sastrohadiwiryono (2003) menyatakan “Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan”.

### 1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.

### 2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

### 3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya :

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Selanjutnya, menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut:
  - a. Teguran secara lisan kepada penyelia
  - b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
  - c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
  - d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
  - e. Diturunkan pangkatnya
  - f. Dipecat

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang



sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Temuan-temuan pada hasil penelitian sebelumnya sangat bermanfaat untuk dijadikan bahan masukan maupun pembandingan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti turut mengkaji berbagai penelitian terdahulu yang meneliti masalah yang sama atau hampir sama dengan penelitian ini. Pada **Tabel 2.1** berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu tersebut.

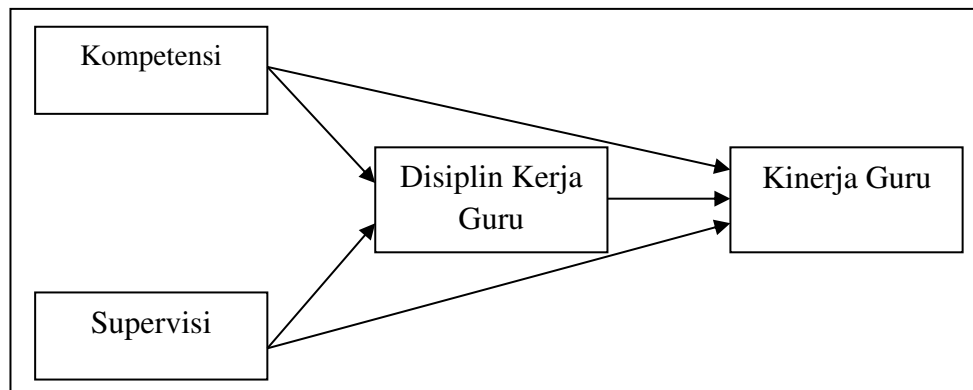
TABEL 2.1  
HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Tahun	Nama	Judul	Hasil/Temuan	Keterangan
1.	2003	Tiram Haloho	Pengaruh Supervisi Terhadap komitmen Kerja Bidan di Desa (BDD) di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2003	Supervisi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.	Analisis data menggunakan regresi berganda dengan sampel penelitian 42 bidan
2.	2011	Octavianus Dakhi	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan Program pascaarjana Universitas HKBP Nommensen	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja sebesar 50.5% dan sisanya 49.5%.dipengaruhi faktor lain.	Analisis data menggunakan regresi berganda dengan sampel penelitian 56 pegawai

## 2.6 Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian

Sebagaimana diuraikan di atas, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi termasuk kinerja guru. Jika sekolah memiliki guru yang memiliki disiplin tinggi, maka kinerja organisasi akan meningkat. Pada penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi apakah kompetensi dan supervisi berpengaruh terhadap

disiplin dan kinerja guru. Hubungan variabel yang menjadi kerangka teoritis penelitian disajikan pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori yang telah diuraikan dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>** : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- H<sub>2</sub>** : Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- H<sub>3</sub>** : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H<sub>4</sub>** : Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H<sub>5</sub>** : Mediasi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan kompetensi dan supervisi dengan kinerja guru.

### **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rancangan umum tentang metode-metode dan prosedur-prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Rancangan penelitian atau desain penelitian dapat pula diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik (Djarwanto, 1996).

Dari tingkat eksplanasi penelitian ini termasuk riset asosiatif. Dimana menurut Supriyanto (2009:117) riset asosiatif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain. Tujuan penelitian ini tiada lain untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Supervise terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Medan dan apakah Disiplin Kerja memediasi hubungan tersebut.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi.

Metode pengambilan sample dalam penelitian ini adalah *metode survey*, yaitu menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMP Negeri 10 Medan yang berjumlah 58 orang. Sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang. Adapun profil dari guru tersebut adalah :

<b>GURU MATA PELAJARAN</b>	<b>JUMLAH</b>
B. Indonesia	6
B. Inggris	6
BK	4
Pend. Agama	3
Pkn	6
IPS – Ekonomi	4
IPS – Geografi	4
Matematika	6
Seni Budaya	4
IPA – Fisika	4
IPA – Biologi	4
Penjaskes	4
Prakarya/ TIK	3

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data primer

Adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama, baik individu atau kelompok yang dikumpulkan secara khusus dan mempunyai hubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang langsung kepada para responden yaitu para guru SMP Negeri 10 Medan.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang didapat tidak secara langsung oleh peneliti, tetapi didapat dari organisasi yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Data organisasi yang dimaksud

adalah data mengenai keberadaan, kondisi, profil sekolah dan profil guru dari SMP Negeri 10 Medan.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Hipotesis

Dengan telah dijelaskannya variable terikat dan bebas dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan diidentifikasi setiap variable dengan indikator-indikator yang digunakan sehingga akan jelas pengukuran nantinya. Identifikasi variable dan indikatornya dapat dilihat pada Tabel III. 1. di bawah ini.

Tabel III. 1.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas pekerjaan</li> <li>• Kualitas Pekerjaan</li> <li>• Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Kemampuan bekerja sama</li> </ul>	Skala Likert
Kompetensi	Ketrampilan yang dimiliki seseorang baik, kompetensi kognitif, kecerdasan emosional dan kompetensi kecerdasan sosial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode dan peralatan teknis</li> <li>• Kemampuan</li> <li>• Memperbaiki/memelihara peralatan</li> <li>• Membangun hubungan dengan teman kerja</li> <li>• Mengikuti perkembangan iptek untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Pemecahan masalah ditunjang dengan ilmu yang dimiliki</li> <li>• Visi dan Misi</li> <li>• Komitmen</li> </ul>	Skala Likert
Supervisi	Usaha petugas sekolah dalam mengawasi atau memimpin guru dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• supervisi kunjungan kelas,</li> <li>• semangat kerja guru,</li> <li>• pemahaman tentang kurikulum,</li> <li>• pengembangan metode</li> </ul>	Skala Likert

	petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk stimulasi, seleksi dan komunikasi serta revisi tujuan, bahan dan metode serta evaluasi pengajaran	dan evaluasi <ul style="list-style-type: none"> <li>• rapat-rapat pembinaan,</li> <li>• kegiatan di luar mengajar.</li> </ul>	
Disiplin Kerja	Perilaku setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketegasan</li> <li>• Keadilan</li> <li>• Keteladanan pimpinan</li> <li>• Hukuman/sanksi</li> </ul>	Skala Likert

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Adapun rentang penilaian yang dipakai dalam kuesioner adalah 1 – 5, pilihan jawabannya adalah sebagai berikut :

STS	TS	N	S	SS
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

#### Keterangan :

- Pilih angka 1 jika anda sangat tidak setuju (STS)
- Pilih angka 2 jika anda tidak setuju (TS)
- Pilih angka 3 jika anda netral (N)
- Pilih angka 4 jika anda setuju (S)

- Pilih angka 5 jika anda sangat setuju (SS)

### **3.6 Teknik Analisis**

Teknik analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat atau dependen. Analisis regresi akan dilakukan dengan bantuan program aplikasi statistik *SPSS version 19 for Windows*.

#### **3.6.1. Uji Instrumen**

Langkah awal yang perlu dilakukan dalam analisis data adalah analisis terhadap data untuk menguji validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan yang diajukan sebagai instrumen penelitian.

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Pengujian dengan SPSS yang pertama dilakukan adalah uji validitas. Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi butir-butir pertanyaan sehingga dapat menggambarkan indikator yang diteliti.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariat yaitu korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai korelasi yang tinggi.

##### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana

suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliabel*). Sebaliknya, bila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh tidak konsisten maka alat ukur tersebut dianggap tidak *reliabel*.

Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien cronbach alpha. Kalkulasi koefisien cronbach alpha memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai cronbach alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Jadi nilai koefisien cronbach alpha  $> 0,60$  merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel/handal.

### **3.6.2 Uji analisis jalur (Path Analysis)**

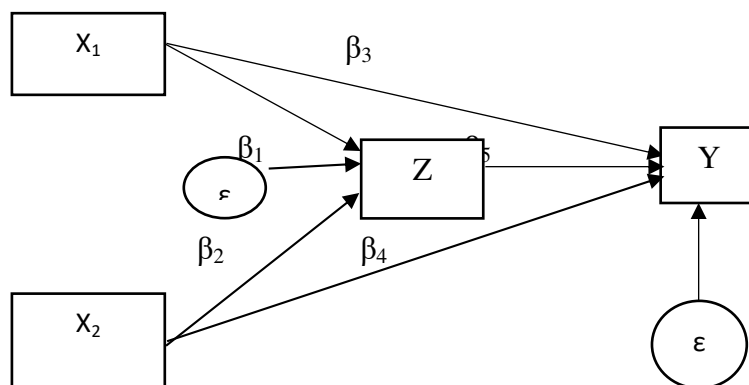
Metode ini dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Robert D.Retherford, 1993). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali 2011:249).

Analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur merupakan pola hubungan sebab akibat atau *a set hypothesized causal asymmetric relation among the variable*. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel kompetensi ( $X_1$ ), Supervisi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).



Untuk mengukur ada tidaknya pengaruh mediasi atau intervening menggunakan perbandingan koefisien jalur. Koefisien jalur sendiri menurut adalah koefisien regresi standard yang menunjukkan pengaruh langsung suatu variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan (Ghozali 2011 :251).

**Gambar 3.1 : Model Jalur Path Analysis**



Berdasarkan Model Jalur pada gambar 3.1. dapat dibuat persamaan struktural :

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (3.1)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + \epsilon \dots \dots \dots (3.2)$$

Keterangan :

- Z = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Guru
- X<sub>1</sub> = Kompetensi
- X<sub>2</sub> = Supervisi
- β<sub>0</sub> = Konstanta
- β<sub>1</sub> = Koefisien jalur X<sub>1</sub> dengan Z
- β<sub>2</sub> = Koefisien jalur X<sub>2</sub> dengan Z
- β<sub>3</sub> = Koefisien jalur X<sub>1</sub> dengan Y
- β<sub>4</sub> = Koefisien jalur X<sub>2</sub> dengan Y
- β<sub>5</sub> = Koefisien jalur Z dengan Y
- e = Error atau kesalahan pengganggu

### **3.6.2.1 Pengujian Hipotesa**

#### **a. Uji signifikansi (uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan menghitung besarnya t tabel yang kemudian dibandingkan dengan t hitung.

Ho : Variabel independen tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen

Ha : Variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen

Ketentuan penerimaan / penolakan Ho

- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak, artinya variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95 % (  $\alpha = 5 \%$  ).

#### **b. Uji Model**

Untuk melakukan uji model penelitian, digunakan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu (Imam Ghazali, 2002: 45). Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin dominannya pengaruh variabel independent terhadap variasi variabel dependen, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian semakin baik.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

#### **4.1 Data Penelitian**

Jumlah data kuesioner penelitian yang disebarakan kepada guru-guru SMP Negeri 10 Medan sebanyak 58 responden. Adapun daftar pertanyaan untuk kuesioner (angket) dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 1.

Pengolahan data penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Verifikasi data yaitu memeriksa dan memilih lembar jawaban yang benar-benar dapat diolah lebih lanjut.
  2. Memberikan skor pada setiap jawaban untuk setiap item dari seluruh pertanyaan, berdasarkan penilaian yang telah ditentukan.
  3. Mendeskripsikan data dari setiap variabel, yang nantinya akan digunakan untuk membantu pengolahan/analisis statistik selanjutnya.
  4. Melakukan analisis data yang akan digunakan untuk pembuktian hipotesis penelitian.
- Masing-masing langkah analisis pengolahan data penelitian akan diuraikan pada pembahasan selanjutnya.

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin,usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Jumlah responden yang memenuhi syarat dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.

**Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Pria	13
2	Wanita	45
	Total	58

Sumber : Data Diolah Peneliti ,2018

Dari 58 responden, responden wanita lebih banyak dibandingkan dengan pria.

Responden wanita berjumlah 45 orang dan responden pria berjumlah 13 orang

**Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden
1	Kurang dari 30 tahun	1
2	31 tahun s.d. 40 tahun	10
3	41 tahun s.d. 50 tahun	8
4	Lebih dari 50 tahun	39
	Total	58

Sumber : Data Diolah Peneliti ,2018

Usia responden dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu usia yang kurang dari 30 tahun berjumlah 1 orang, 31 tahun s.d. 40 tahun berjumlah 10 orang, 41 tahun s.d 50 tahun berjumlah 8 orang dan lebih dari 50 tahun berjumlah 39 orang.

**Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden
1	Kurang dari S1	1
2	Strata 1 (S1)	57
	Total	58

Sumber : Data Diolah Peneliti ,2018

Pendidikan terakhir yang diisi responden adalah tingkat kurang dari S1 sebanyak 1 orang, tingkat Strata 1 (S1) sebanyak 57 orang,

**Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Usia	Jumlah Responden
1	Kurang dari 5 tahun	2
2	5 tahun s.d. 10 tahun	8
3	10 tahun s.d. 15 tahun	8
4	Lebih dari 15 tahun	40
	Total	58

Sumber : Data Diolah Peneliti ,2018

Usia responden dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu masa kerja yang kurang dari 5 tahun berjumlah 2 orang, 5 tahun s.d. 10 tahun berjumlah 8 orang, 10 tahun s.d 15 tahun berjumlah 8 orang dan lebih dari 15 tahun berjumlah 40 orang.

#### 4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan suatu alat ukur, apakah item-item pada kuesioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dan dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi( $X_1$ )	7	0,807 – 0,961	0,808	Valid dan Reliabel
Supervisi( $X_2$ )	6	0,896 – 0,933	0,818	Valid dan Reliabel

Disiplin (Z)	6	0,905 – 0,940	0,817	Valid dan Reliabel
Kinerja Guru (Y)	5	0,882 – 0,962	0,829	Valid dan Reliabel

Sumber Data Diolah Peneliti ,2018

Sebagaimana disajikan pada tabel 4.5, seluruh instrumen penelitian ini memiliki validitas (Total korelasi $>0,30$ ) dan reliabilitas (*Cronbach Alfa* $>0,60$ ) yang memenuhi batas ambang.

#### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

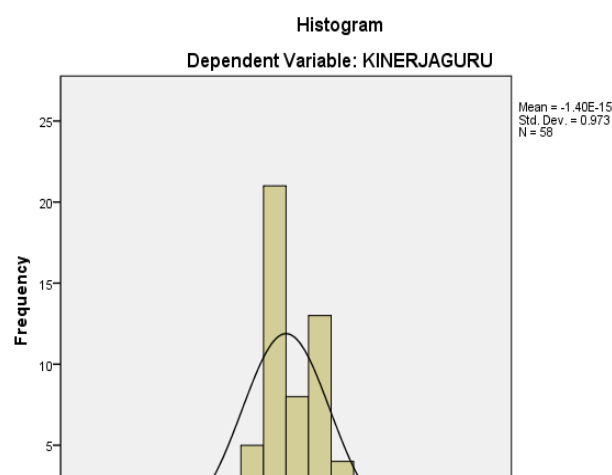
Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Data yang dipergunakan dalam uji klasik adalah data mentah( lampiran 3).

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian terdiri dari :

##### 1. Uji Normalitas

Asumsi data telah didistribusikan normal adalah salah satu asumsi yang penting dalam melakukan penelitian dengan regresi. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan Uji Normalitas dengan menggunakan Metode Analisis grafik yaitu dengan menggunakan Histogram dan Normal Probability Plot. Adapun hasil uji normalitas dengan Metode Analisis grafik dapat dilihat pada gambar 4.1 dan gambar 4.2.

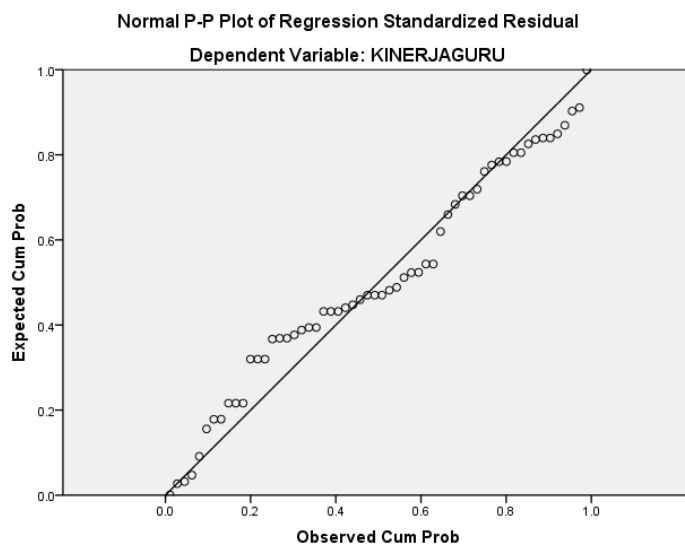
**Gambar 4.1 : Uji Normalitas Grafik Histogram Kinerja Guru**



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Dari gambar 4.1 terlihat bahwa *Histogram Standarized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng sehingga nilai residual tersebut dinyatakan normal.

**Gambar 4.2 : Uji Normalitas P-P Plot Kinerja Guru**



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Dari gambar 4.2 terlihat bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis  $45^0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas tersebut. Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collinearity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas terjadi apabila *Tolerance Value* (TOL) $<0,10$  dan *Variance inflation factor* (VIF) $>10$ . Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6 : Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	---------------------------	---	------	-------------------------



	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)		.622	.537		
KOMPETENSI	.297	3.254	.002	.453	2.208
SUPERVISI	.118	1.027	.309	.285	3.511
DISIPLIN	.555	4.962	.000	.302	3.316

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

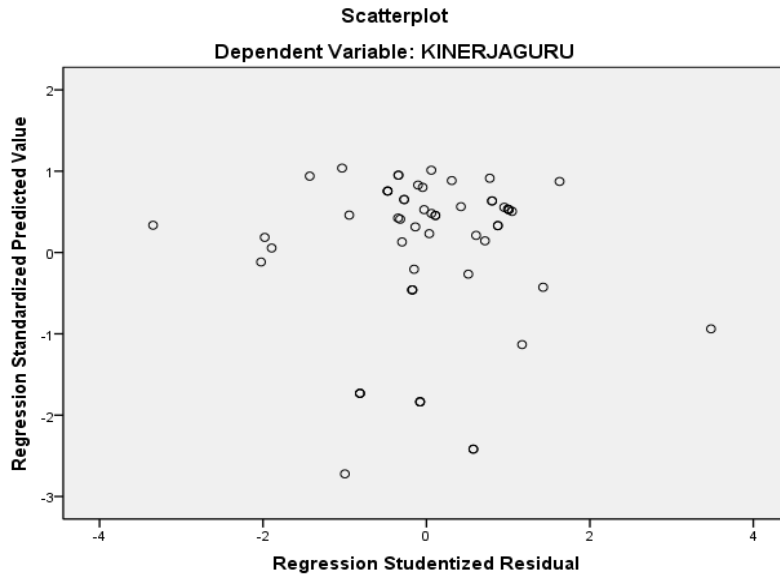
Sumber : Data Diolah Peneliti , 2018

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki TOL yang lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih dari 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis grafik *scatter plot*. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas, jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3.

**Gambar 4.3 : Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tampilan pada *scatterplot* gambar 4.3 di atas terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Studentized residual*) dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi memberikan gambaran hubungan antar variabel (kompetensi, supervisi, disiplin kerja, dan kinerja guru). Adapun hasil analisis korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 : Korelasi Antar Variabel**

**Correlations**

	KINERJAGUR U	KOMPETENSI	SUPERVISI	DISIPLIN
--	-----------------	------------	-----------	----------

Pearson Correlation	KINERJAGURU	1.000	.767	.786	.858
	KOMPETENSI	.767	1.000	.715	.695
	SUPERVISI	.786	.715	1.000	.821
	DISIPLIN	.858	.695	.821	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJAGURU	.	.000	.000	.000
	KOMPETENSI	.000	.	.000	.000
	SUPERVISI	.000	.000	.	.000
	DISIPLIN	.000	.000	.000	.
N	KINERJAGURU	58	58	58	58
	KOMPETENSI	58	58	58	58
	SUPERVISI	58	58	58	58
	DISIPLIN	58	58	58	58

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2017

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa hubungan antara variabel (kompetensi, supervise, disiplin kerja dan kinerja guru) semuanya menunjukkan adanya hubungan. Hal ini dapat dilihat pada Sig (1-tailed), semuanya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05).

#### 4.2.2 Analisis Jalur

Sesuai gambar 3.1 (Model Jalur Path Analysis) terdapat 2 (dua) model jalur (rantai kausal) dalam penelitian ini yaitu :

- Model jalur pertama :  $Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ .

- Model jalur kedua :  $Y = \beta_0 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + \varepsilon$

Keterangan :

Z = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Guru

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Supervisi

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien jalur  $X_1$  dengan Z

$\beta_2$  = Koefisien jalur  $X_2$  dengan Z

$\beta_3$  = Koefisien jalur  $X_1$  dengan Y

$\beta_4$  = Koefisien jalur  $X_2$  dengan Y

$\beta_5$  = Koefisien jalur Z dengan Y

$\epsilon$  = epsilon

Hasil analisis regresi untuk model jalur pertama dapat dilihat pada tabel 4.8.

**Tabel 4.8 : Analisis Regresi Model Jalur Pertama**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.965	1.840		1.611	.113		
KOMPETENSI	.165	.080	.220	2.073	.043	.488	2.048
SUPERVISI	.723	.115	.664	6.270	.000	.488	2.048

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Hasil analisis regresi untuk model jalur kedua dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9 : Analisis Regresi Model Jalur Kedua**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.823	1.324		.622	.537		
	KOMPETENSI	.189	.058	.297	3.254	.002	.453	2.208
	SUPERVISI	.109	.106	.118	1.027	.309	.285	3.511
	DISIPLIN	.470	.095	.555	4.962	.000	.302	3.316

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat diringkas koefisien jalur seperti yang ditampilkan pada tabel 4.10.

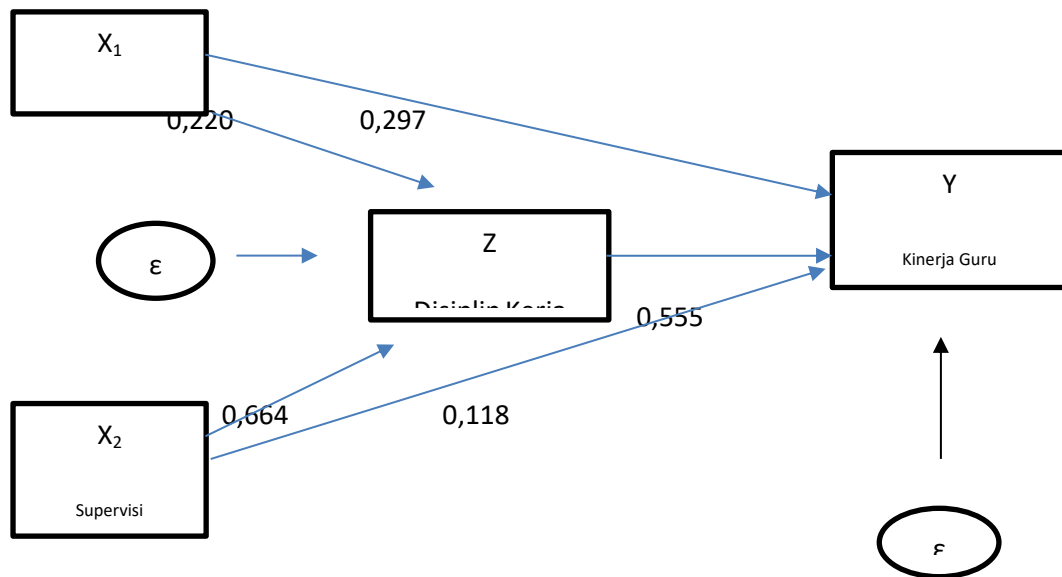
**Tabel 4.10 : Ringkasan Koefisien Jalur**

Regresi	Koef.Regresi	Standard Error	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
$X_1 \rightarrow Z$	0,220	0,080	2.073	.043	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,664	0,115	6.270	.000	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,297	0,058	3.254	.002	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,118	0,106	1.027	.309	Tidak Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,555	0,095	4.962	.000	Signifikan

Sumber : Data Diolah Peneliti , 2018

Berdasarkan ringkasan koefisien jalur pada tabel 4.10 dapat dibuat diagram jalur seperti pada gambar 4.4

Gambar 4.4 : Diagram Jalur



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2017

Persamaan structural untuk model analisis jalur adalah :

- Model jalur pertama :  $Z = 0,220X_1 + 0,664X_2 + \varepsilon$ .
- Model jalur kedua :  $Y = 0,297X_1 + 0,118X_2 + 0,555Z + \varepsilon$

Dari persamaan structural model jalur pertama dan tabel 4.10 memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari kompetensi ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Z$ ) sebesar 0,220 menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Z$ ) di mana jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka disiplin kerja ( $Z$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.220 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari supervisi ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Z$ ) sebesar 0.644 menjelaskan bahwa supervisi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Z$ ) di mana jika variabel supervisi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka disiplin kerja ( $Z$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.664 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

3. Nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien regresi dari kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,297 menjelaskan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y) di mana jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,297 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

4. Nilai  $b_4$  yang merupakan koefisien regresi dari supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,118 menjelaskan bahwa supervisi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di mana jika variabel supervisi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,118 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

5. Nilai  $b_5$  yang merupakan koefisien regresi dari disiplin kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,555 menjelaskan bahwa disiplin kerja (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di mana jika disiplin kerja (Z) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,555 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tapi juga secara tidak langsung.

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dihitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total pengaruh koefisien jalur sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh dari $X_1$ (Kompetensi) ke Y (Kinerja Guru)**

Pengaruh langsung =  $\beta_3 = 0,297$

Pengaruh tidak langsung (melalui Z) =  $\beta_1^2 + \beta_5^2 = 0,220^2 + 0,555^2 = 0,597$

Total pengaruh koefisien jalur =  $\beta_3 + (\beta_1^2 + \beta_5^2) = 0,297 + 0,597 = 0,894$

#### **2. Pengaruh dari $X_2$ (Supervisi) ke Y (Kinerja Guru)**

Pengaruh langsung =  $\beta_4 = 0,118$

Pengaruh tidak langsung (melalui Z) =  $\beta_2^2 + \beta_5^2 = 0,664^2 + 0,555^2 = 0,865$

Total pengaruh koefisien jalur =  $\beta_4 + (\beta_2^2 + \beta_5^2) = 0,118 + 0,865 = 0,983$

### 3. Pengaruh dari Z (Disiplin Kerja) ke Y (Kinerja Guru)

Pengaruh langsung =  $\beta_5 = 0,555$

Ringkasan koefisien pengaruh langsung (PL), pengaruh tidak langsung (PTL) dan pengaruh total (PT) dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11 : Koefisien Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Antar Variabel**

Variabel	X1	X1	X1	X2	X2	X2	Z	Z	Z
	PL	PTL	PT	PL	PTL	PT	PL	PTL	PT
Z	0,220	-	0,220	0,664	-	0,664	-	-	-
Y	0,297	0,597	0,894	0,118	0,865	0,983	0,555	-	0,555

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

#### 4.2.3 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Nilai  $e_1$  (pengaruh variabel lain dari model jalur pertama) dan nilai  $e_2$  (pengaruh variabel lain dari model jalur kedua) ditentukan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square). Penelitian



ini menyajikan 2 (dua) hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang dapat dilihat pada tabel 4.12 dan tabel 4.13.

**Tabel 4.12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Variasi Disiplin Kerja**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.687	2.786

a. Predictors: (Constant), SUPERVISI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai R Square adalah 0,698 atau 69,8%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi dan supervisi terhadap disiplin kerja adalah 69,8%. Dengan kata lain pengaruh variabel lain ( $e_1$ ) adalah  $100\% - 69,8\% = 30,2\%$  atau 0,302.

**Tabel 4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Variasi Kinerja Guru**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.785	1.959

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI, SUPERVISI

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai R Square adalah 0,796 atau 79,6%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi, supervisi dan disiplin kerja terhadap Kinerja

Guru adalah 79,6%. Dengan kata lain, pengaruh variabel lain ( $e_2$ ) adalah  $100\% - 79,6\% = 20,4\%$  atau 0,204.

\

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) hasil Uji F (Uji Serempak) dan uji t (uji parsial) yang terlihat pada tabel 4.14 dan tabel 4.15.

**Tabel 4.14 : Hasil Uji Hipotesis F dan Uji t dengan Variasi Disiplin Kerja**

Model	Standarized Coefficients	Uji F		Uji t	
	Beta	F	Sig	$t_{hitung}$	Sig.
1(Constant)		63.685	.000 <sup>a</sup>	1.611	.113
KOMPETENSI	0,220			2.073	.043
SUPERVISI	0,664			6.270	.000

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja

b. Predictors : (Constant), Kompetensi, Supervisi

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Dari hasil pengujian hipotesis dengan Uji F pada tabel 4.14 menunjukkan nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05), mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima).

**Tabel 4.15 : Hasil Uji Hipotesis F dan Uji t dengan Variasi Kinerja Guru**

Model	Standarized Coefficients	Uji F		Uji t	
	Beta	F	Sig	$t_{hitung}$	Sig.
(Constant)		70.438	.000 <sup>a</sup>	0,622	.537
KOMPETENSI	0,297			3.254	.002

SUPERVISI	0,118			1.027	.309
DISIPLIN	0,555			4.962	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

b. Predictors : (Constant), Kompetensi, Supervisi, Disiplin kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

Dari hasil pengujian hipotesis dengan Uji F pada tabel 4.15 menunjukkan nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05), mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi, supervise dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima) .

Untuk pengujian  $H_1$  sampai  $H_7$  dalam penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan pada hasil uji t (uji parsial) tabel 4.14 dan tabel 4.15.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z).

Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kompetensi ( $X_1$ ) = 0,043 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (2,073) >  $t_{tabel}$  (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja (Z) adalah 0,220 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$  atau kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z).

kompetensi sangat berhubungan dengan disiplin kerja. Dengan adanya kompetensi yang baik di SMP Negeri 10 Medan, maka disiplin guru akan semakin meningkat dan para guru akan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

### 4.3.2 Pengaruh Supervisi Terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini adalah supervisi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Z$ ).

Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. supervisi ( $X_2$ ) = 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (6,270) >  $t_{tabel}$  (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi supervisi ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Z$ ) adalah 0,664 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$  atau supervisi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Z$ ).

Guru SMP Negeri 10 Medan akan disiplin dalam bekerja apabila dilakukan pengawasan. Oleh karena itu guru akan melaksanakan seluruh tugas dengan baik dan akan meningkatkan kinerja,

#### **4.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kompetensi ( $X_1$ ) = 0,002 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (3,254) >  $t_{tabel}$  (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah 0,297, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$  atau kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Kompetensi guru SMP Negeri 10 Medan berpengaruh terhadap kinerjanya karena ada keinginan yang kuat dalam bekerja, karena adanya kebutuhan untuk tetap berkarya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, guru akan meningkatkan kinerjanya dengan kompetensi yang telah dimilikinya.

#### **4.3.4 Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini adalah supervisi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. supervisi ( $X_2$ ) = 0,309 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung}(1,027) < t_{tabel}(1,671)$ , sedangkan nilai koefisien regresi supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,118 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$  atau supervisi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Bukan hanya faktor supervisi SMP Negeri 10 Medan yang berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi ada faktor disiplin kerja dari guru sendiri dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Tanpa adanya disiplin kerja dari guru dan adanya supervisi, maka kinerja guru menjadi tidak maksimal.

#### **4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis  $H_5$  dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. disiplin kerja (Z) = 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}(4,962) > t_{tabel}(1,671)$ , sedangkan nilai koefisien regresi disiplin guru (Z) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,555 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$  atau disiplin kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Disiplin kerja guru di SMP Negeri 10 Medan sangat menentukan kinerjanya. Guru SMP Negeri 10 Medan. Tanpa adanya kedisiplinan maka kinerja juga akan kurang maksimal.

#### **4.3.6 Pengaruh Kompetensi yang Dimediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 10 Medan**

Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z) kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil analisis jalur pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung (PL) dari kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,297 namun setelah dimediasi oleh disiplin

kerja (Z) pengaruh total (PT) dari kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) menjadi 0,894 sehingga  $PT (0,894) > PL (0,297)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$  atau disiplin kerja (Z) memediasi pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Kompetensi Guru SMP Negeri 10 Medan yang didorong dengan disiplin yang, mencukupi akan mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 10 Medan.

#### **4.3.7 Pengaruh Supervisi yang Dimediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 10 Medan**

Hipotesis  $H_7$  dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z) memediasi supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil analisis jalur pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung (PL) dari supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,118 namun setelah dimediasi oleh disiplin kerja (Z) pengaruh total (PT) dari supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) menjadi 0,865 sehingga  $PT 0,865 > PL (0,118)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$  atau disiplin kerja (Z) memediasi pengaruh supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Kinerja Guru SMP Negeri 10 Medan akan meningkat apabila dilakukan supervise, namun apabila tidak adanya disiplin kerja dari guru tersebut maka kinerja akan kurang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja selain dilakukan supervise seorang guru juga memiliki disiplin kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan dalam bab 4, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki andil yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru. Guru yang secara rutin membuat rencana program pembelajaran (RPP) dan melaksanakan proses belajar mengajar yang sesuai dengan satuan pelajaran

- mengindikasikan bahwa guru tersebut memiliki disiplin kerja dan dapat berdampak pada kinerja guru tersebut yang ditandai dengan keberhasilan anak didiknya.
2. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru namun supervise tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi merupakan monitoring atau tindakan pengendalian yang dilakukan atasan terhadap pekerjaan bawahan.
  3. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai pengaruh tidak langsung baik variabel kompetensi terhadap kinerja dan variabel supervisi terhadap kinerja lebih besar dari nilai pengaruh langsungnya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kompetensidengan kinerja dan supervisi dengan kinerja.

## **5.2 Keterbatasan**

Ada beberapa hal yang menjadi kelemahan dan keterbatasan penelitian ini. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian guru SMP Negeri 10 Medan. Sehingga dimungkinkan adanya perbedaan hasil, pembahasan ataupun kesimpulan untuk objek penelitian yang berbeda, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisir untuk mewakili seluruh guru SMP di Indonesia. Selain itu, pengukuran seluruh variabel mengandalkan pengukuran subyektif atau berdasarkan pada persepsi responden saja. Pengukuran subyektif rentan terhadap munculnya bias atau kesalahan pengukuran.

## **5.3 Saran**

1. Memperhatikan pengaruh positif kompetensi dan supervisi mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja guru, maka hendaknya pimpinan SMP Negeri 10 Medan melakukan usaha untuk meningkatkan variabel-variabel tersebut..

2. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat supervisi tidak cukup baik. Supervisi ini masih dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan dari guru dan melakukan kerjasama dalam hal pelaksanaan strategi mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

Adi, Saiful, *Kompetensi yang harus di miliki seorang guru.* , [www.saiful\\_adi\\_wordpress.com](http://www.saiful_adi_wordpress.com) 2008.

Allen, N.J., Meyer, J.P, & Smith, C.A, *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three - Component Conceptualization*, *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.4, p.538-35.

Cherrington J. (1994). *The Management of Individual and Organizational Performance, Organizational Behavior.* USA : Ally & Bacon.

Dakhi Octavianus, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Lingkunga



kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan  
. Medan:Program pascaarjana Universitas HKBP Nommensen

Dani Setyawan, 2005, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*, Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Ghozali, Imam., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1985, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Haloho, Tiram. 2003. *Pengaruh Supervisi terhadap Komitmen Kerja Bidan di Desa (BDD) di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2003*. USU.

Kartini, Kartono, *Menyiapkan Memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali, 1985.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama, Cet. Ke-10, 2006.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, *Manajemen sumber data perusahaan*, Bandung: PT Refika Aditama 2004.

Nitisemo, Alex, S., 1998. *“Manajemen Personalia”*, cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta CV. Eko Jaya, 2005.

Purwanto, M. Ngalim, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2002.

Prabu, A.A Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:PT. Rosdakarya, 2000.

Robbins, S.P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalingo, Jakarta.

Rosyada, Dede, *Paradigma Pendidikan, Demokratis sebuah model perlibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: PT Kencana, 2004.

Siahaan, Mian. 2017. Analysis of Academic Supervision Competence and Managerial Supervision in Improving the Performance of Vocational High School Supervisors in Langsa City, *Proceedings of The 2nd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2017)*, October 16-17, 2017, Medan City, North Sumatera, Indonesia.

Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.

Simanjutak, Payaman J, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Edisi ke 4. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.

Sukadi, *Guru Powerfull Guru Masa Depan*, Bandung: Kholbu, 2001.

Supriyanto, 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Indeks

Suryo, Subroto, B, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: RinekaCipta, 1997.

Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.

Sutarto, 1998, *Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Usman, Uzer, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: PT Rosdakarya, 2002.

Undang-undang *Guru dan Dosen* No. 14 Tahun 2005, Sinar Grafika, 2006.

Undang-undang RI, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: SinarGrafika, 2006.

Wibowo, MunginEdy, . *Sertifikasi Profesi Pendidik*. , [www. suara merdeka.com](http://www.suara merdeka.com) 2008

.