

PENGARUH SUPERVISI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Ernawati

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Marjono

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar

ABSTRACT

The objectives of the research are to find out the significance of the effect of supervision and work-discipline partially and together to the Performance of the teacher of Elementary School in Jenawi Subdistrict of Karanganyar Regency. The population in this research is the teachers of State Elementary School of Jenawi Subdistrict, Karanganyar Regency as many as 183 teachers. The research employed 93 teachers or 50% of each number of teachers in training area who were employed to be sample of the study.

The result of t test performed that: supervision variable did not contribute the significant effect to the Performance of the teacher of Elementary School in Jenawi Subdistrict of Karanganyar Regency. Meanwhile the work-discipline variable significantly affected to the Performance of the teacher of Elementary School in Jenawi Subdistrict of Karanganyar Regency.

The result of the determination coefficient test performed that the output result of calculation of the determination coefficient test showed that the adjusted R square value was 0,258. It means that the free variable of supervision and work-discipline can elaborate the binding variable of to the Performance of the teacher of Elementary School in Jenawi Subdistrict of Karanganyar Regency; it is 25,8 percent and the left part, 74,2 percent is elaborated by the other variables which did not be studied by the writer, such as the leadership, motivation, compensation, the satisfaction of work, the work experience, etc.

Keywords: *supervision, work-discipline, performance*

PENDAHULUAN

Undang undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya disebutkan pula kewajiban guru antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran,

serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

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

Dra. Ernawati, MM adalah Staf Pengajar PPS Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Marjono, S.Pd, MM adalah Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar

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 supervisi 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

Sementara ini ada anggapan bahwa kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi belum memenuhi harapan sebagaimana mestinya. Masih ada guru yang kurang disiplin dalam tugasnya. Ada sebagian guru yang meninggalkan tugas tanpa ijin, tidak masuk tanpa ijin, dan masih sering memberikan catatan kepada siswa yang kemudian meninggalkan ruangan kelas. Hal ini kemungkinan belum efektifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala SD yang bersangkutan atau supervisi dari pejabat yang berwenang.

Kondisi Guru SD yang bertugas di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar pada saat penelitian dilakukan, masih terjadi kekurangan guru sebanyak 35 orang antara lain kekurangan guru kelas sebanyak 16 orang dan kekurangan guru olah raga sebanyak 8 orang serta kekurangan guru agama Islam sebanyak 11 orang, juga latar belakang pendidikan Guru SD di Kecamatan Jenawi belum memenuhi standar sesuai ketentuan.

Jumlah Guru SD di Kecamatan Jenawi terdiri dari 207 Guru termasuk Kepala Sekolah. Sementara jumlah Sekolah Dasar ada 24 sekolah dengan jumlah murid secara keseluruhan 2500 murid. Latar belakang pendidikan Guru

SD mayoritas tamatan Diploma II (61,1 persen) dan hanya sebagian kecil (18,8 persen) yang berpendidikan sarjana yaitu 39 orang, bahkan 11,1 persen di antaranya yaitu 24 orang masih berlatar belakang SPG, SMA dan KPG.

Ada pula kemungkinan bahwa supervisi yang dilakukan tidak memperhatikan prinsip-prinsip supervisi yang baik. dan belum optimalnya disiplin kerja para guru SD sehingga kinerja mereka cenderung belum menunjukkan prestasi yang memuaskan. Misalnya memberikan tugas atau mencatat kemudian meninggalkan kelas.

Sehubungan dengan itu, kegiatan supervisi secara kontinyu dan berkelanjutan serta, adanya disiplin kerja Guru SD sangat diperlukan untuk memperbaiki kondisi tersebut sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain, terutama tingkat Persentase kelulusan, nilai kemampuan siswa dan prestasi siswa.

Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dan kesulitan-kesulitan apa yang dialami oleh guru SD, sehingga dapat dicari upaya pemecahannya. Dengan adanya supervisi yang efektif dan memperhatikan prinsip-prinsip supervisi maka diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja Guru SD Negeri tersebut, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut T. Hani Handoko (1997: 44). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, dan penggunaan sumberdaya. Sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Pengertian manajemen tersebut dijelaskan salah satu indikatornya adalah

adanya pengawasan. Istilah pengawasan di lingkungan pendidikan lebih sering disebut dengan supervisi. Supervisi dan disiplin merupakan unsur manajemen yang dapat diberlakukan bagi para guru di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Guru sebagai unsur pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan objek atau sasaran supervisi dan bimbingan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Pemberian supervisi dan bimbingan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai guru dan kualitas sumberdaya manusia.

Salah satu upaya untuk menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan belajar adalah dengan pembinaan dan peningkatan disiplin para guru sebagai sumber belajar. Dengan adanya sikap disiplin yang mematuhi terhadap segala peraturan dan tata tertib yang berhubungan dengan tugas-tugasnya, maka diharapkan dapat mendukung ke arah pencapaian tujuan pendidikan.

Di samping itu perlu adanya pengawasan terhadap kinerja mereka sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang menghambat jalannya proses kinerja mereka, kesulitan-kesulitan yang dialami untuk dicarikan solusi pemecahannya.

Supervisi

Istilah pengawasan dalam lembaga pendidikan lebih sering disebut dengan supervisi. Menurut M. Ngalim Purwanto dan Sutaadji Djojopranoto (1997: 60). Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Ditinjau dari pengertian supervisi di atas, M Ngalim Purwanto dan Sutaadji Djojopranoto cenderung mengaitkan dengan tugas supervisi di lingkungan pendidikan. Fungsi supervisi di sekolah yaitu terutama membantu para guru

dalam mengembangkan potensi mereka sebaik-baiknya.

Supervisi dapat diartikan juga sebagai pengawasan dan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, serta mengawasi aktivitas-aktivitas, sesuai organisasi dalam rangka mencapai suatu koordinasi sumber-sumberdaya manusia dan sumber-sumberdaya alam, dalam hal pencapaian sasaran-sasaran secara efektif serta efisien (Winardi, 1989: 4).

T. Hani Handoko (1997: 3), mengatakan bahwa "manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan". Arti pengawasan itu sendiri menurut Sudibyo Triatmodjo (2000: 5) yaitu sebagai suatu bentuk pengamatan yang pada umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara kenyataan yang dilaksanakan dengan yang seharusnya dilaksanakan.

Pendapat tersebut di atas menjelaskan bahwa pengawasan merupakan kegiatan mengamati secara menyeluruh dengan membandingkan hasil pelaksanaan tugas dengan program yang harus dilaksanakan. Kegiatan pengawasan mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari pengawasan yaitu:

Untuk mengetahui apakah suatu pelaksanaan itu berjalan lancar sesuai rencana yang telah digariskan, mengetahui apakah segala sesuatu dijalankan sesuai dengan instruksinya, mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam bekerja, dan mencari jalan keluar, bilamana terdapat kesulitan-kesulitan dan diusahakan pemecahannya (Ibnu Syamsi, 1998: 110).

Untuk melakukan pengawasan perlu memahami dan memperhatikan prinsip-prinsip pengawasan.

Prinsip-prinsip pengawasan yang efektif yaitu: akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, realitas secara

ekonomis, realitas secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional; dan diterima para anggota organisasi (T. Hani Handoko, 1997: 373).

Sudibyo Triatmodjo (2000: 8), mengatakan bahwa prinsip-prinsip pengawasan yaitu objektif dan menghasilkan fakta, pengawasan berpedoman pada kebijakan yang berlaku, preventif, pengawasan bukan tujuan, dan efisien.

Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dan kesulitan-kesulitan apa yang dialaminya, sehingga dapat dicari upaya pemecahannya. Dengan adanya supervisi diharapkan dapat membantu kelancaran tugas Guru SD, dan akan lebih meningkatkan kinerjanya yang lebih baik.

Disiplin Kerja

Menurut IG Suroso dalam Roemintoyo (1999: 13), disiplin adalah peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat, artinya setiap pekerjaan harus sesuai dengan peraturan yang ada. Sedangkan Amiroedin Syarif dalam Roemintoyo (1999: 14) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya di dalam lingkungan tertentu. Adapun pengertian kerja menurut Poerwodarminto (1988: 70) adalah perbuatan melakukan sesuatu. Dengan demikian disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kegiatan proses belajar mengajar dituntut adanya sikap disiplin dari semua pihak, baik dari guru, karyawan, siswa dan seluruh perangkat pendidikan yang terkait. Disiplin kerja

yang tinggi yaitu disiplin yang menganut prinsip-prinsip disiplin yang sehat.

Prinsip-prinsip disiplin sehat sebagai berikut:

- a. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa taat pada pemimpin, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilakukan;
- b. Bersedia dan mau menerima segala tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental;
- c. Tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan;
- d. Setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan (IG. Suroso dalam Roemintoyo (1999: 15).

Untuk mendorong terciptanya suasana disiplin yang sehat, di lingkungan sekolah, maka kepala sekolah harus memperhatikan unsur-unsur pembentukan disiplin, antara lain peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula, perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi/ditaati bagi guru serta, jika terjadi pelanggaran, maka perlu adanya tindakan yang tegas. Sebaliknya jika peraturan tidak jelas, dan tidak adanya sanksi bagi yang melanggar, maka seseorang cenderung untuk melanggar peraturan dan tidak taat pada peraturan yang berlaku.

Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995: 500) Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan Gibson (1996: 70) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Adapun Miner (1998: 14) mengatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai. Robert L Mathis dan John H Jackson (2002: 81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Sedangkan Mark C Zweig yang dikutip dalam Suyadi Prawirosentono (1999: 216) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya.

Stephen P Robbins (2006: 684) menyatakan bahwa evaluasi kinerja juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

Penilaian kinerja Guru SD dimaksudkan untuk mengetahui hasil kerja Guru SD sesuai dengan tugas dan fungsinya dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahannya dan dapat dijadikan dasar dalam rangka promosi, peningkatan karier, dasar kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan dasar pengambilan kebijakan oleh pimpinan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Sudarno (2006) dengan judul "Pengaruh Supervisi dan Bimbingan terhadap Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar". Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

- a. Hasil uji secara individu-individu, variabel supervisi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, sedangkan variabel bimbingan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.
- b. Hasil uji secara bersama-sama bahwa supervisi dan bimbingan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.
- c. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,394 yang artinya variabel bebas supervisi dan bimbingan dapat menjelaskan variabel terikat prestasi kerja guru sebesar 39,4 persen dan sisanya 60,6 persen dijelaskan oleh variabel lain, yang tidak diteliti. Variabel supervisi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja guru Hal itu ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,432.

Penelitian Endang Sri Handayani (2006) dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar" Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

- a. Hasil uji Koefisien Regresi Parsial menunjukkan bahwa secara individu, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil *output* perhitungan uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,806 yang artinya variabel bebas, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 80,6 persen dan sisanya 19,4 persen dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian Dradjad Sri Widodo (2006) dengan judul: "Pengaruh Disiplin dan Bimbingan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar" Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

- a. Hasil uji Koefisien Regresi Parsial menunjukkan bahwa secara individu-individu, variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Disiplin dan bimbingan secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Tasikmadu.
- c. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,903 yang artinya variabel bebas, disiplin dan bimbingan dapat menjelaskan variabel terikat kinerja guru sebesar 90,3 persen dan sisanya 9,7 persen dijelaskan oleh variabel lain. Nilai b_1 menunjukkan 1,264 sedangkan nilai b_2 adalah -0,042. berarti pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan dengan bimbingan (X_2).

Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan, supervisi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan, supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

H3 : Diduga variabel disiplin kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, dibandingkan dengan variabel supervisi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu Guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar sebanyak 183 orang.

Pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. *Cluster Sampling*, yaitu populasinya dibagi beberapa kelompok. Kemudian kelompok-kelompok tersebut dipilih secara random dengan mengambil sampel sebesar 50 persen dari masing-masing jumlah guru di daerah binaan.

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu supervisi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedang variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar (Y).

Definisi Operasional

Supervisi adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung dengan melihat kinerja seseorang dengan tujuan untuk pembinaan dan mengatasi kesulitan-kesulitan untuk dicari pemecahannya. Supervisi dalam penelitian ini yaitu supervisi terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi.

Disiplin kerja yaitu sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja guru SD dalam mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan sekolah maupun lingkungan pendidikan.

Kinerja guru SD yaitu hasil kerja yang dicapai oleh guru SD selama menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru SD.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sedang sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

Pengumpulan data dengan cara menggunakan angket yang telah disusun secara sistematis yang dimintakan pengisiannya kepada responden. Setelah itu dikumpulkan untuk didata dan selanjutnya diteliti dan dianalisis. Selain itu juga digunakan observasi dan studi dokumenter. Dokumen yang dijadikan objek penelitian yaitu data yang bersifat sekunder, peneliti mengumpulkan dari Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2005: 137).

Tujuan uji validitas instrumen angket yaitu untuk mengetahui kevalidan atau kesahihan setiap item angket yang digunakan. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang sama, selama objek yang diukur tidak berubah.

Tujuan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui tingkat kehandalan atau konsistensi dari daftar pertanyaan dalam angket yang diberikan kepada responden.

Metode Analisis Data

Sebelum data diuji dengan regresi, maka akan diuji dahulu dengan uji asumsi

klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Analisis Regresi

Metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Djarwanto, 1996: 176).

Langkah-langkah uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Signifikansi Regresi Parsial)

Uji t adalah merupakan pengujian variabel penjelas secara individu yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Tujuannya yaitu untuk menguji signifikansi koefisien regresi dari variabel independen secara individual.

b. Uji F (Uji Signifikansi Regresi Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama, terhadap kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

c. Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji R² pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat yaitu untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis uji validitas instrumen tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Instrumen angket variabel supervisi (X_1) yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian yaitu 9 (sembilan) item, semuanya valid.
- Instrumen angket variabel disiplin kerja (X_2) yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian yaitu 9 (sembilan) item, semuanya valid.
- Instrumen angket variabel kinerja (Y) yang digunakan dalam pengumpulan data 9 (sembilan) item, semuanya valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas ke empat instrumen variabel yaitu variabel Supervisi (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), dan variabel Kinerja (Y), hasil sebagaimana tersebut dalam tabel 1.

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas instrumen tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Instrumen angket variabel supervisi (X_1) yang digunakan dalam pengumpulan data mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,710 > 0,60 maka dapat dapat dikatakan. reliabel
- Instrumen angket variabel disiplin kerja (X_2) yang digunakan dalam pengumpulan data mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,812 > 0,60 maka dapat dapat dikatakan. reliabel
- Instrumen angket variabel kinerja (Y) yang digunakan dalam pengumpulan data mempunyai nilai *cronbach's*

alpha 0,840 > 0,60 maka dapat dikatakan. reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Hasil *output* perhitungan *Collinierrity Statistic* menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas supervisi (X_1) sebesar 0,786 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,786 dari nilai *tolerance* kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0.01 dan nilai *inflation factor* (VIF) untuk X_1 sebesar 0,1273 dan X_2 sebesar 0,1273. Keduanya (X_1 , dan X_2) nilai VIF-nya lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Hasil *output* perhitungan uji autokorelasi dengan menggunakan *Run Test* menunjukkan 0,603 Nilai sebesar 0,603 > 0,05. berarti tidak signifikan Dengan demikian antar residual tidak terdapat korelasi. Berarti lolos uji autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil *output* perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan *uji Gletjer* menunjukkan nilai signifikan *constant* sebesar 0,839 supervisi 0,974 dan disiplin kerja sebesar 0,089. Semua data tersebut nilainya lebih besar dari 0,05. ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas antar residual, berarti lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel 1. Uji Reliabilitas instrumen

N of Items	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
9	Supervisi (X_1)	0,710	Reliabel
9	Disiplin Kerja (X_2)	0,812	Reliabel
9	Kinerja (Y)	0,840	Reliabel

Sumber hasil uji reliabilitas instrumen variabel X_1 , X_2 , dan Y

4. Uji Normalitas

Data penelitian dari ke tiga variabel yaitu: supervisi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja (Y) dari 93 responden melalui angket, setelah dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 12,0 for windows ternyata menunjukkan pola *distribusi normal*. Hal ini ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai 0,639.

Analisis Regresi

Data penelitian dari besarnya pengaruh variabel bebas yaitu supervisi (X₁), disiplin kerja (X₂), terhadap variabel terikat Kinerja Guru SD (Y) yang diperoleh dari 93 responden melalui angket, setelah dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 12,0 for windows.

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,712. - 0,038 X_1 + 0,526 X_2 + e$$

Berdasarkan pada persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 15,712 yaitu konstanta artinya apabila supervisi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja Guru SD sebesar 15,712

b₁ = -0,038 (negatif) artinya variabel X₁ (supervisi) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

b₂ = 0,526 (positif) artinya variabel X₂ (disiplin kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SD dengan asumsi bahwa variabel supervisi dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Hasil uji koefisien regresi parsial (Uji t)

Tabel 2. Coefficients Regression

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Model	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	15,712	4,383		3,584	,001
X ₁	-,038	,130	-,029	-,289	,773
X ₂	,526	,099	,536	5,292	,000

a Dependent Variabel: Y

Tabel 3. ANOVA^b

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	570,556	2	285,278	16,975	,000 ^a
	<i>Residual</i>	1512,562	90	16,806		
	<i>Total</i>	2083,118	92			

a Predictors: (Constant), X₂, X₁

b Dependent Variable: Y

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,523 ^a	,274	,258	4,09954

Tabel 4. Adjusted R Square

melalui bantuan program SPSS 12,0 for windows menunjukkan bahwa:

- a. Variabel supervisi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,773 (probabilitas $0,773 > 0,05$)
- b. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas $0,000 < 0,05$).

Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan: "Diduga terdapat pengaruh yang signifikan, supervisi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar" yang berpengaruh secara signifikan variabel disiplin kerja. Sedangkan variabel supervisi tidak berpengaruh signifikan.

2. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Hasil *output* perhitungan uji F menunjukkan bahwa F hitung 16.975 dengan tingkat signifikansi $0,000^a$, karena probabilitas $0,000^a < 0,05$ atau F hitung lebih besar dari F Tabel maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh yang signifikan, supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Sedangkan hipotesis 3 yang menyatakan "Diduga variabel disiplin kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, dibandingkan

dengan variabel supervisi" terbukti kebenarannya.

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil *output* perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,258 yang artinya variabel bebas supervisi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel terikat kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar sebesar 25,8 persen sedangkan sisanya 74,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

Kegiatan supervisi yang dilakukan pada Guru SD bertujuan untuk mengetahui kondisi yang terjadi dan mengetahui kesulitan-kesulitannya sehingga dapat dicari jalan pemecahannya serta antisipasi terhadap kesalahan berikutnya. Seharusnya jika supervisi meningkat, maka kinerja cenderung meningkat, sebaliknya jika supervisi menurun maka kinerja cenderung menurun. Dengan demikian supervisi diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru, namun hasil penelitian ini justru sebaliknya.

Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Disiplin yang baik yaitu sikap patuh terhadap peraturan tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika disiplin kerja Guru SD meningkat, maka kinerja Guru SD cenderung meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja Guru SD menurun, maka kinerja Guru SD cenderung akan menurun. Dengan demikian disiplin kerja memberikan sumbangan positif terhadap kinerja Guru SD.

Keterbatasan

Instrumen angket dari ke tiga variabel, yaitu supervisi, disiplin kerja dan kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, mungkin masih belum dapat mengungkapkan hal-hal yang urgen dari variabel penelitian.

Sumber data tersebut yaitu Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya bias data. khususnya data kinerja yang pengisiannya berdasarkan persepsi Guru SD sendiri sebagai responden.

Saran

Pejabat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar baik struktural maupun fungsional hendaknya melakukan supervisi secara kontinyu dan memperhatikan prinsip-prinsip supervisi yang baik dan memberikan pembinaan dalam rangka peningkatan disiplin kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja Guru SD yang lebih baik.

Kepala SD, Pengawas dan Penilik SD perlu melakukan supervisi secara kontinyu dengan memperhatikan prinsip-prinsip supervisi yang baik kepada Guru SD, dan memberikan pembinaan dalam rangka peningkatan disiplin kerja yang mendorong kinerja Guru SD yang lebih baik.

Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengkaji pengaruh supervisi, dan disiplin kerja terhadap kinerja sebaiknya diperluas lagi di samping itu jumlah sampel penelitian sebaiknya ditambah, termasuk lokasi penelitian diperluas sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Drajad Sri Widodo. 2006. *Pengaruh Disiplin dan Bimbingan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar*,

Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Univesitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan).

- Endang Sri Handayani. 2006. "*Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjan Artho Kuncoro Karanganyar*", Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Univesitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan).

- Gibson James, Ivancenvich dan James H Donnely JR. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*. Bina Aksara jilid 1 (terjemahan Ninuk Hadasni). Jakarta.

- Henry Simamora 1995. *Manajemen Sumberdaya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Ibnu Syamsi. 1998, *Pokok-Pokok Organisasi Dan Manajemen*, Bina Aksara, Jakarta.

- M. Ngalim Purwanto dan Sutaadji Djojopranoto. 1997. *Administrasi Pendidikan*. Penerbit Mutiara. Jakarta.

- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen S.D.M*. Salemba Empat (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta.

- Poerwodarminta W.J.S. 1988. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cetakan Kelima, P.N Balai Pustaka, Jakarta.

- Republik Indonesia .*Undang-undang Nomor 14 Tahun .2005. Tentang Guru dan Dosen*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Pertama, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Roemintoyo. 1999. "*Pengaruh Motivasi Kerjasama dan Kedisiplinan Karyawan Fakultas Keguruan Ilmu Pendi-*

dikan Universitas Sebelas Maret terhadap Prestasi Kerja” Laporan Penelitian, UNS Surakarta.

- Sudarno. 2006. *Pengaruh supervisi dan bimbingan terhadap prestasi kerja guru di lingkungan Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.* Tesis Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan).
- Sudibyo Triatmodjo. 2000. *Sistem Pengawasan,* LAN, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi* Alfabeta, Bandung.
- Suyadi Prawiro Sentono. 1999. *Manajemen SDM Kebijakan Kinerja Karyawan,* BPFE UGM, Yogyakarta.
- T Hani Handoko. 1997 *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* BPFE Yogyakarta.
- Urai Husna Asmara. 1997. *Supervisi Pendidikan,* FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Winardi. 1989. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen,* Mandar Maju, Jakarta.