



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 4363-4375

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-42468

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa

Paulus Robert Tuerah^{1✉}, Shely D. M. Sumual², Friska F. Liando³, Melissa Patricia Tuerah⁴,
Inggrid Fransiska Kaunang⁵

Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Manado

Email: paulustuerah@unima.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil analisis dan interpretasi tentang: 1) Pengaruh supervisi akademik terhadap prestasi kerja guru. 2) pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru dan 3) adakah pengaruh supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di kabupaten Minahasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner secara tertutup yang terdiri dari 5 alternatif jawaban menggunakan skala *Likert*. Angket tersebut disebar ke 5 SMA Negeri yang ada di Kabupaten Minahasa dengan jumlah guru secara keseluruhan (populasi) berjumlah 166 guru dan yang dijadikan sebagai sampel (responden) berjumlah 62 orang. Berdasarkan data yang terkumpul ditemukan beberapa temuan: 1). Pelaksanaan supervisi akademik yang belum berjalan secara optimal. Kepala sekolah dalam fungsinya sebagai supervisor dalam perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut dari pelaksanaan supervisi belum maksimal. 2). Sebagian guru belum membuat perangkat pembelajaran karena keterbatasan sarana, perbedaan bidang keahlian yang dimiliki dengan yang diajarkan serta kurangnya pengawasan dari pimpinan dan Dinas Pendidikan. 3). Penegakan disiplin kerja yang kurang dari kepala sekolah pada beberapa SMA Negeri di Kabupaten Minahasa, sehingga dalam pemberian hukuman maupun penghargaan belum maksimal. Hal ini juga disebabkan karena kepala sekolah yang memimpin hanya merupakan pelaksana jabatan sementara (PJS) sehingga tidak mendapat dukungan dari guru-guru. Mengacu pada temuan-temuan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa: 1). terdapat pengaruh yang

Copyright © Paulus Robert Tuerah, Shely D. M. Sumual, Friska F. Liando, Melissa Patricia Tuerah,
Inggrid Fransiska Kaunang

signifikan antara supervisi akademik terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di kabupaten Minahasa. 2). Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru. 3). Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa. Dari kesimpulan di atas, saran diberikan kepada: 1). Guru-guru SMA Negeri di kabupaten Minahasa agar prestasi kerja dapat meningkat, perlu dilaksanakan supervisi akademik secara terencana dan berkelanjutan dan bersikap disiplin2). Kepala sekolah perlu menyusun program kerja yang dapat dicapai dan ditindaklanjuti, ciptakan disiplin kerja yang menyenangkan 3). Bagi Dinas Pendidikan kabupaten Minahasa diharapkan dapat menempatkan guru sesuai dengan kebutuhan juga meningkatkan fungsi pengawasan dan monitoring.

Kata kunci : *Supervisi Akademik, Disiplin, Guru.*

Abstract

The objectives to be achieved from this research are to obtain the results of the analysis and interpretation of: 1) The effect of academic supervision on teacher performance. 2) the effect of work discipline on teacher performance and 3) is there any influence of academic supervision and work discipline on the work performance of public high school teachers in Minahasa district. The method used in this study is a quantitative method using data collection techniques using closed questionnaires which consist of 5 alternative answers using a Likert scale. The questionnaire was distributed to 5 public high schools in Minahasa Regency with a total number of teachers (population) totaling 166 teachers and those used as samples (respondents) totaling 62 people. Based on the data collected, several findings were found: 1). Implementation of academic supervision that has not run optimally. The principal in his function as supervisor in planning, implementing and following up on the implementation of supervision has not been maximized. 2). Some teachers have not made learning tools because of limited facilities, differences in the areas of expertise they have and what is being taught and the lack of supervision from the leadership and the Education Office. 3). The lack of enforcement of work discipline by principals at several public high schools in Minahasa Regency, so that the giving of punishments and rewards has not been maximized. This is also because the principal who leads is only a temporary executor (PJS) so he does not receive support from the teachers. Referring to these findings it can be concluded that: 1). there is a significant influence between academic supervision on the work performance of public high school teachers in the Minahasa district. 2). There is a significant effect of work discipline on teacher performance. 3). There is a significant influence between academic supervision and work discipline which jointly affect the work performance of public high school teachers in Minahasa district. From the conclusions above, suggestions are given to: 1). Public high school teachers in the Minahasa district, so that work performance can increase, it is

necessary to carry out academic supervision in a planned and sustainable manner and to be disciplined²). Principals need to develop work programs that can be achieved and followed up, create pleasant work discipline³). It is hoped that the Minahasa District Education Office can place teachers according to needs as well as improve the oversight and monitoring functions.

Keywords: *Academic Supervision, Discipline, Teacher.*

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan siswa melalui kegiatan pembelajaran di kelas ataupun di luar kelas. Para guru jelas dituntut dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam seluruh fungsi profesionalismenya.

Prestasi kerja guru disetiap satuan pendidikan merupakan tantangan yang sangat penting di era globalisasi seperti sekarang ini, mengingat guru adalah pencetak sumber daya manusia Indonesia yang kelak mampu bersaing dalam menghadapi perkembangan zaman. Dalam upaya pencapaian tujuan ini peran guru menjadi sangat penting karena peran guru sebagai komunikator, motivator dan fasilitator (Depdikbud, 1999: 23). Sebagai komunikator guru mengalihkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan kepada siswa dan membuat mereka mampu menyerap, menilai dan mengembangkan secara mandiri ilmu yang dipelajari.

Dalam kerangka tujuan Sistem Pendidikan Nasional Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi isu penting yang mendapatkan perhatian lebih. Peningkatan mutu pendidikan ini tidak bisa dilepaskan dari peran serta semua *stakeholder* pendidikan. Mulai dari pemerintah, masyarakat hingga pelaku penyedia jasa pendidikan itu sendiri. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain meningkatkan anggaran untuk peningkatan sarana dan prasarana pendidikan disemua jenjang secara bertahap dan terencana. Dari semua sarana penunjang dalam suatu organisasi, sumber daya manusia yang paling penting karena walaupun sumber daya manusia merupakan alat penunjang tetapi sumber daya manusia tidak mungkin disamakan dengan alat penunjang lainnya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki harkat dan martabat yang harus dijunjung tinggi keberadaannya (Kambey 2012:184)

Salah satu faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah prestasi kerja guru. Prestasi kerja atau kinerja guru dapat terlihat pada bagaimana ia menjalankan tugas dan kewajibannya, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan

pembelajaran hingga mengevaluasi pembelajaran tersebut. Berdasarkan pengertiannya prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apayang dicapai". (Ruky:2001 : 15). prestasi kerja atau kinerja adalah sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelembagaan dengan mengerahkan kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (www.Feunpak. web. Id/ jima/isna.txt).

Secara individu, prestasi kerja seseorang bisa dilihat dari motivasinya seperti yang dikemukakan oleh David Mc Clelland tentang motivasi berprestasi yaitu *need of achievement* atau dorongan untuk mencapai keberhasilan/prestasi. Karyawan memiliki dorongan kuat untuk berhasil bukan karena penghargaan atau balas jasa yang diterima, tetapi untuk kepuasan pribadi. Motivasi keberhasilan didorong oleh: tanggung jawab pribadi atas pemecahan masalah atau pencapaian tujuan, menerima umpan balik segera atas prestasinya dan menghadapi resiko yang memberinya tantangan. Individu dengan motivasi ini akan memperoleh kepuasan apabila dapat berhasil dalam berusaha mencapai tujuannya (Kambey, 2012:103-104). Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training (Gomez,2001:226). Penilaian prestasi kerja pada sistem ini harus mengidentifikasi prestasi

kerja yang berhubungan dengan kriteria yang telah ditetapkan, mengukurnya dan memberikan timbal balik pada karyawan dan departemen personalia ataupun SDM. Apabila pengukuran prestasi kerja tidak ada keterkaitan dengan pekerjaan, maka evaluasi/penilaian dapat mengarah pada hasil yang tidak akurat atau menimbulkan *bias* (prasangka) (Werther dan Davis,1986:284). menurut Putti (1985:15) cara yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang dengan menggunakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan dari pada hasil prestasinya.

Copyright @ Paulus Robert Tuerah, Shely D. M. Sumual, Friska F. Liando, Melissa Patricia Tuerah,

Inggrid Fransiska Kaunang

Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah : kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan santun, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut bukan merupakan prestasi, tetapi lebih tepat disebut sebagai persyaratan atau karakteristik yang harus dipenuhi oleh karyawan agar mereka mampu atau akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat, benar, dan sempurna, sehingga akhirnya memperoleh prestasi yang bagus. Penilaian yang terfokus pada prestasi kerja karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya. Dengan melakukan penelitian mengenai "bagaimana tugas-tugas dilakukan" dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas

yang telah dibebankan kepadanya. Cara ini merupakan penjabaran dari pergeseran fokus penilaian dari *input* ke *process*, yaitu bagaimana proses tersebut dilaksanakan. (Ruky, 2002:58-59).

Seorang guru dapat disebut berprestasi atau memiliki kinerja yang baik apabila telah memiliki kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal yang tercermin dalam kesehariannya di sekolah tempat guru tersebut bertugas. Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain: kepribadian dan dedikasi, kecerdasan, ketrampilan, kecakapan, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal antara lain: gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, lingkungan kerja (budaya organisasi dan disiplin kerja), lingkungan keluarga, sarana dan prasarana (Wahab dan Umiarso, 2011:122).

Prestasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh dua hal penting, yaitu supervisi akademik oleh kepala sekolah dan tingkat kedisiplinan para guru itu sendiri atau performance yang mengarah pada prestasi guru tersebut ketingkat yang lebih berkualitas. Supervisi ini bertujuan untuk memonitoring dan memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki kinerja dalam menyampaikan pengajaran. Supervisi membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya di kelas. Upaya ini bertujuan meningkatkan aktifitas mengajar guru melalui kegiatan bimbingan, dorongan, arahan dan bantuan dalam upaya perbaikan serta perkembangan mutu kualitas pembelajaran agar guru dapat mengajar siswa dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Soetjipto dan Kosasi, 2004:18). Dari pengertian tersebut terlihat peran supervisi oleh kepala sekolah terhadap kinerja atau prestasi kerja guru.

Proses supervisi pendidikan di dunia pendidikan berbeda jika dibandingkan dengan kegiatan inspeksi. Kegiatan inspeksi memiliki esensi lebih ke pengawasan yang bertujuan mencari kesalahan dan bersifat tanpa dirancang terlebih dahulu. Sementara supervisi pendidikan memiliki tujuan yang lebih bernuansa pada pembinaan dalam rangka membantu meningkatkan kegiatan proses belajar mengajar guru dan dilaksanakan secara terprogram. Melalui kegiatan supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah secara sistematis, terprogram, dan berkelanjutan diharapkan berbagai kesulitan guru ketika pembelajaran akan dapat diatasi, kinerja guru meningkat dan pada akhirnya tujuan pembelajaran akan tercapai secara optimal. Kinerja guru yang meningkat diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

Selain supervisi faktor lain yang mempengaruhi kinerja para guru adalah kedisiplinan guru. Di sekolah guru adalah penegak sekaligus teladan perilaku disiplin, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Tanpa disiplin tidak mungkin proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi guru, karena guru merupakan panutan bagi siswa sekaligus juga merupakan contoh teladan bagi masyarakat lainnya (Sulaiman, 1979:128). Dengan demikian telah jelas bahwa disiplin sangat mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan sebab dengan adanya disiplin semua ketentuan dan tindakan terutama mengenai proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, peran kepala sekolah untuk menanamkan kedisiplinan kepada guru harus dilakukan secara terus menerus agar hal ini menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin.

Bukan rahasia lagi jika mutu pendidikan di Indonesia masih menjadi permasalahan utama yang terus diupayakan untuk dicari solusinya. Secara umum mutu pendidikan di Indonesia masih rendah dibanding negara-negara lain di Asia meskipun tidak dipungkiri banyak anak Indonesia yang telah berhasil meraih prestasi di tingkat Asia bahkan di dunia. Hal serupa juga yang dialami pada sekolah-sekolah di kawasan Timur Indonesia, khususnya SMA Negeri di Kabupaten Minahasa. Berdasarkan pengamatan awal di lapangan dari 5 SMA Negeri yang terdapat di kabupaten Minahasa, kendala utama yang dihadapi adalah jarak atau lokasi dari sekolah dengan pusat kota kabupaten. Jangkauan SMA Negeri dengan pusat kota jika diukur berjarak sekitar 2 km sampai dengan 55 km yang memakan waktu tempuh 10 menit sampai dengan 2 jam perjalanan dengan kendaraan bermotor. Akibatnya untuk sekolah yang berada

Copyright © Paulus Robert Tuerah, Shelly D. M. Sumual, Friska F. Liando, Melissa Patricia Tuerah,

Inggrid Fransiska Kaunang

di luar kota banyak guru yang tidak datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Selain kondisi cuaca dan alam, sarana prasarana beberapa SMA Negeri yang ada belum memadai, bahkan salah satu SMA Negeri kondisinya sangat memprihatinkan karena bangunan dan lingkungan yang kurang terawat. Pengangkatan dan penempatan guru yang tidak sesuai kebutuhan sehingga ada beberapa guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya sehingga dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan supervisi mengalami kendala.

Secara umum pelaksanaan supervisi di SMA Negeri yang ada di kabupaten Minahasa belum berjalan secara optimal hal ini disebabkan karena adanya perubahan kurikulum nasional yang mengakibatkan banyak guru mengalami kendala dalam mempersiapkan perangkat pembelajarannya. Selain perubahan kurikulum, sarana prasarana yang kurang memadai seperti buku-buku pelajaran untuk pegangan guru dan siswa, sarana komputer, jaringan internet bahkan ada sekolah yang belum memiliki jaringan listrik (masih menggunakan genset).

Kepemimpinan kepala sekolah di beberapa SMA Negeri di kabupaten Minahasa yang dijabat oleh kepala sekolah yang baru di lantik di Dinas Pendidikan kabupaten Minahasa. Hal ini mengakibatkan perencanaan dan program kerja yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Otoritas kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan belum didukung sepenuhnya oleh bawahan atau guru-guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi empiris dengan pendekatan penelitian deskriptif asosiatif. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengamatan. Pengamatan dilakukan secara seksama terhadap aspek - aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, sehingga diperoleh data primer yang menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data - data yang diperoleh selama penelitian ini diolah, dianalisis dan diproses dengan teori - teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti, dan dari gambaran objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Maret 2022. Dengan melakukan penyebaran angket/kuesioner terhadap responden yang ada. Tempat pelaksanaan penelitian dilakukan pada 5 SMA Negeri di kabupaten Minahasa dengan jumlah

sampel sebanyak 62 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Riduan (Riduan, 2009:119).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data

Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada para guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa yaitu SMA Negeri 1 Kakas, SMA Negeri 2 Tondano, SMA Negeri 1 Tondano, SMA Negeri 1 Langowan dan SMA Negeri 1 Kawangkoan. Jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 62 buah namun yang kembali dan dapat digunakan hanya berjumlah 54 saja.

Jawaban responden dari kuisisioner yang diberikan sebagai berikut:

- a. Responden rata-rata tidak setuju bahwa supervisi akademik di sekolah mereka mengajar telah baik. Dengan kata lain perlu ada perbaikan dalam pelaksanaannya supervisi akademik di sekolah mereka.
- b. Responden rata-rata tidak setuju bahwa disiplin para guru di sekolah telah optimal atau dengan kata lain disiplin guru masih rendah dan perlu ada perbaikan.
- c. Responden rata-rata tidak setuju kinerja mengajar mereka telah baik. Dengan kata lain kinerja mereka masih rendah dan perlu ada perbaikan.

Temuan ini telah mengkonfirmasi hasil survei awal yang dilakukan peneliti yang juga menemukan hasil sama.

B. Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh supervisi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.154 dengan probabilitas sebesar 0.000. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru. nilai koefisien sebesar 0.154 menunjukkan setiap perubahan supervisi akademik sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.154.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.170 dengan probabilitas sebesar 0.029. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru. nilai koefisien sebesar 0.170 menunjukkan setiap perubahan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.170.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh supervisi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja guru menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.000. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi akademik dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Pengujian kontribusi kedua variabel independen kepada variabel dependen dapat dilihat pada nilai r square nya sebesar 0.76 atau artinya 76 persen variasi kinerja guru ditentukan oleh kedua variabel independennya yaitu supervisi akademik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan sisanya sebesar 24 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang diteliti. Hasil pengujian pada ketiga hipotesis ini menunjukkan hasil pengujian ini telah sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu supervisi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Kaliri pada tahun 2008, Asmalah (2011) dan Gusti (2012) yang menyatakan tingkat pengaruh supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antarsupervisi akademik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, semakin tinggi disiplin kerjanya maka prestasi individu tersebut akan meningkat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Pengaruh Supervisi Terhadap Prestasi Kerja Guru.

Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki fungsi atau tugas sebagai supervisor yang berperan sebagai pengawas, pembimbing dan pengontrol kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru diukur dengan

menggunakan indikator perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi akademik. Sebagai guru penyediaan perangkat pembelajaran merupakan tugas yang harus dipersiapkan sebelum mengajar karena perangkat pembelajaran membantu dalam kelancaran proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari guru SMA Negeri yang ada di kabupaten Minahasa diketahui bahwa pengaruh supervisi akademik oleh kepala sekolah menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 0.154 dengan probabilitas sebesar 0.000, oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi akademik (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Nilai koefisiensi sebesar 0.154 menunjukkan setiap perubahan supervisi akademik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja guru akan meningkat 0.154.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Guru

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawat dan terhadap instansi secara umum. Guru dituntut memiliki kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku serta dapat memberikan teladan bagi siswa karena bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan namun juga dituntut memberikan panutan perilaku disiplin. Secara umum berdasarkan pengamatan dan hasil pengolahan data yang didapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.170 dengan probabilitas sebesar 0.029. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru. nilai koefisien sebesar 0.170 menunjukkan setiap perubahan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.170. Perilaku disiplin kerja guru yang dengan sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan menaati peraturan yang berlaku maka prestasi kerja dari guru tersebut dengan sendirinya akan meningkat.

3. Pengaruh supervisi Akademik dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Secara individu prestasi kerja seseorang dapat dilihat dari motivasinya, berdasarkan teori motivasi prestasi yaitu dorongan untuk mencapai keberhasilan atau prestasi (need of achievement). Dimana seorang memiliki dorongan yang kuat untuk berprestasi bukan

karena penghargaan atau balas jasa tetapi karena untuk kepuasan pribadi. Hal ini didorong oleh tanggung jawab, pencapaian tujuan, menerima umpan balik yang baik dari pemimpin serta mampu menghadapi resiko sebagai tantangan. Temuan dalam penelitian ini menggambarkan hubungan atau kontribusi antara supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru. Dengan dorongan untuk mencapai keberhasilan atau prestasi maka seorang guru akan berusaha menjalankan tugas dan perannya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan besarnya kontribusi supervisi akademik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja diperoleh pengujian kedua variabel independen kepada variabel dependen dapat dilihat pada nilai r^2 nya sebesar 0.76 atau artinya 76 persen variasi kinerja guru ditentukan oleh kedua variabel independennya yaitu supervisi akademik (X1) dan disiplin kerja (X2) dan sisanya sebesar 24 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Supervisi akademik terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa karena dari hasil penelitian menunjukkan peningkatan supervisi akademik akan menimbulkan prestasi kerja yang meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa menunjukkan setiap perubahan disiplin kerja maka kinerja guru akan meningkat dengan sendirinya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Soeharsimi. 2004. Dasar - dasar Supervisi Pendidikan .Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Aslamiah, Tsuwaibatul. 2011. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di MTS Imadun Najah Jakarta Utara).Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Damodar N. Gujarati, 2003. "Basic Econometrics" fourth edition McGraw-Hill, New York

Depdikbud.2009 Supervisi Perencanaan Proses Pembelajaran Dan Proses Pelaksanaan Pembelajaran. Soreang. Depdikbud

Dharma, Surya dan Usman, Husaini. 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah Yang Efektif. Jurnal Tenaga Kependidikan Vol 3 No.2

Agustus 2009 . Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Glickman, C. D., et al. 2007. Supervision of instruction: A developmental approach. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon

Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. Tesis Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

Hasibuan, M. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta : Bumi Aksara

Imron.Ali. 1995. Pembinaan Guru di Indonesia. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya

Kaliri, 2008.Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang

Kambey, Daniel C, 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Yayasan Triganesha Nusantara

Kambey, Daniel C, 2012. Pengantar Manajemen. Manado: Tri Ganesa Nusantara

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2010. Diambil pada 9 Januari 2015 dari <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/>

Lumbanraja, Basaria. 2012 . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta

Nugroho, Wisnu. 2006. Pengaruh Profesionalisme Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru dan Supervisi Pengawas Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah di SMP Sekabupaten Boyolali Tesis Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Copyright @ Paulus Robert Tuerah, Shelly D. M. Sumual, Friska F. Liando, Melissa Patricia Tuerah, Ingrid Fransiska Kaunang

- Rini Sofiani, 2013 Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Tasikmalaya Universitas Pendidikan Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2004. Manajemen: sixth Edition. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Ruky, Achmad S, 2001, "Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk.Karyawan Perusahaan" ,Edisi Pertama, Gramedia Pustaka
- Santoso, Singgih, 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.PT Elek Media.Komputindo, Jakarta
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2004. Profesi Keguruan (Jakarta: Rineka Cipta)
- Sugiyono, 2006, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Suwardan, Dadang. 2010. Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah. Bandung: Alfabeta
- Sulaiman, A. Darwis. 1979. Pengantar Kepada Teori dan Praktek Pengajaran, IKIP Semarang Press.
- Supriadi, Oding. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Layanan Terhadap Mutu Pendidikan Di Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten, Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.6 No.2, Desember 2009
- Suryosubroto B., 2010, Manajemen Pendidikan di Sekolah , Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Umaedi, dkk .2008. Manajemen Berbasis Sekolah . Jakarta: Universitas Terbuka
- Wasistiono, Sadu. 2002. Penyelewengan Pemerintah Daerah. Bandung: AlQaprint