

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Gugus VIII Di Kecamatan Buleleng

Putu Gisna Jayanti Panca Dewi Muliawan¹, Gede Widiadnyana Pasek²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng sebesar 0,340 serta pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,157 > 1,667$). Pengaruh pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng sebesar 0,256 serta pengaruh pengawasan dengan kinerja guru dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,610 > 1,667$). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng memiliki nilai regresi sebesar 0,276 serta pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Guru dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,448 > 1,667$). Berdasarkan hasil perhitungan hasil uji f diketahui nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, ($40,920 > 3,13$). Ini menandakan bahwa disiplin kerja, pengawasan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan, Kompensasi Terhadap Kinerja

ABSTRACT

The results of this study indicate that the effect of work discipline on teacher performance in Cluster VIII in Buleleng District is 0.340 and the influence of Work Discipline on Teacher Performance with the results of hypothesis testing with the T-Test test shows that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3.157 > 1.667$). The effect of supervision on teacher performance in Cluster VIII in Buleleng District was 0.256 and the effect of supervision on teacher performance and the results of testing the hypothesis with the T-Test showed that $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($2.610 > 1.667$). The effect of competence on teacher performance in Cluster VIII in Buleleng District has a regression value of 0.276 and the effect of competence on teacher performance and the results of hypothesis testing with the T-test show that $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($2.448 > 1.667$). Based on the results of the calculation of the f test results, it is known that the value of $F\text{-count} > F\text{-table}$, ($40.920 > 3.13$). This indicates that work discipline, supervision and competency affect teacher performance with a significant level of $0.000 < 0.050$.

Keywords: Work Discipline, Supervision, Teacher Competence and Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai kerangka dasar yang sudah dimuat dalam Peraturan Sistem Pendidikan Umum Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa bersekolah merupakan suatu kegiatan sadar dan terstruktur dengan baik untuk menjadikan suasana pembelajaran dan penambahan ilmu pengetahuan agar semakin baik, sehingga siswa secara efektif menumbuhkan keinginannya sendiri untuk memiliki pengetahuan spiritual yang baik, menambah pengetahuan, rasa peduli pada lingkungan dan sekitarnya, masyarakat, berpendirian teguh dan berguna bagi bangsa. Maksud dari Pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar sehingga menjadi manusia taat pada agama dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, berakhlak mulia, kokoh, cakap, imajinatif, bebas, dan berguna bagi Masyarakat tempat tinggal, mampu mentolerir kesalahan orang lain serta mampu berpartisipasi dalam lingkungan dalam menghadapi jenjang pendidikan yang sudah diterapkan dalam peraturan sistem pendidikan (Habe dan Ahiruddin, 2017).

Beberapa variabel penting yang membantu mutu pendidikan terkait dengan masukan, tujuan pembelajaran, keadaan lingkungan sekolah dan tidak kalah penting dukungan dari adanya sarana sekolah. Factor pendukung dapat dipergunakan sebagai alat mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan minat, kemampuan, imajinasi siswa dan tingkah laku dalam bersekolah, interaksinya erat kaitannya dengan proses suasana belajar yang mendasari keinovatifan pengajar (pendidik). Pendidik merupakan kunci yang paling menentukan proses perhitungan hasil pembelajaran. Terlebih lagi bagi para pendidik yang bekerja di Gugus VIII di Kabupaten Buleleng, perubahan yang terjadi dari adanya sistem Pendidikan dalam setiap tahunnya seperti halnya kurikulum yang dipakai pada satuan Pendidikan, kelengkapan sarana dan parasarana dalam membantu guru dalam mengajar sehingga membantu peserta didik lebih mengerti dalam proses pembelajaran, guru yang kompeten, peningkatan hasil PKG guru yang diperoleh dari hasil guru tersebut mengajar dan didukung administrasi yang telah dibuat, tanpa adanya hal tersebut proses pembelajaran tidak akan mampu berjalan maksimal, dikarenakan guru banyaknya metode pembelajaran yang harus diterapkan dalam mengajar.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dalam suatu kegiatan tertentu oleh seseorang dalam organisasi tempat kerja sesuai dengan komitmennya dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara dan Prabu, 2017). Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kesiapan yang dimiliki setiap orang dalam hal ini guru dalam mengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan suasana yang mendukung dalam lembaga pendidikan untuk lebih mengembangkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Kinerja seorang guru tidak terlepas dari unsur disiplin kerjanya dalam bekerja. Disiplin kerja guru tidak hanya dilihat dari kehadiran guru di sekolah, tetapi juga dilihat dari kebiasaan guru dalam melaksanakan kewajibannya dalam mengajar, perencanaan penyajian materi, misalnya rencana ilustrasi dan media pembelajaran, selain itu bahwa disiplin kerja guru dilihat dari seragam yang digunakan pendidik pada hari kerja. Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan dalam mengarahkan bahwannya dengan cara yang baik, sesuai dengan nada bicara yang santun agar dapat dimengerti dan dipahami oleh semua orang yang bekerja dibawah naungannya dan tidak terlepas dari aturan yang telah diberlakukan untuk melaksanakan aturan tersebut dalam suatu organisasi.

Selain disiplin kerja, kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan atau pemimpin juga berdampak pada kinerja guru. Sesuai pendapat Zega, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengawasan pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan pendidik. Pengawasan merupakan salah satu pekerjaan pokok administrasi yang harus dilakukan oleh seorang cikal bakal dengan tujuan akhir mencapai tujuan perkumpulan yang dipimpinnya (Sondang, 2018). Pengawasan yang dilakukan pimpinan seperti halnya melihat daftar kehadiran guru dari absensi yang dibuat, dan apakah guru sudah mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam 1 jam pelajaran yaitu 35 menit.

Salah satu faktor yang mendukung meningkatnya kinerja guru adalah kompetensi yang ada dalam diri guru tersebut dalam menjalankan proses pembelajaran. Kompetensi yang dimiliki guru secara tidak langsung akan memberikan dampak pada hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Pada dasarnya kompetensi guru memiliki peranan penting dalam memajukan sekolah dan membantu peserta didik untuk lebih mengerti dengan proses pembelajaran, kompetensi guru ini dapat diperoleh atau dilihat melalui sertifikat pendidik yang diterima guru tersebut melalui beberapa tes yang harus dilakukan. Program sertifikasi yang diberikan kepada guru-guru yang sudah memenuhi standar dalam tes, yang diperuntukkan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang maksimal. Melalui program sertifikasi guru diharapkan guru menjadi lebih baik dalam proses penyampaian materi ajar kepada peserta didik, ini dikarenakan guru yang sudah menerima sertifikat pendidik dapat melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan kualifikasi pendidik yang sudah lulus dalam tes, sehingga dapat membantu sekolah dalam mencerdaskan peserta didik dan terlebih lagi dalam meningkatkan mutu pembelajaran disekolah. Kompetensi seorang guru tidak hanya dilihat dari caranya mengajar tetapi juga dilihat dari apakah siswa atau peserta didik yang diajarkan mengerti atau tidak tentang materi yang dibawakan guru tersebut yang dibantu dengan media pembelajaran seperti halnya menggunakan proyektor atau LCD. Fauth et al., (2019) kompetensi guru adalah kerangka kerja yang menggambarkan kualitas individu yang harus dimiliki untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

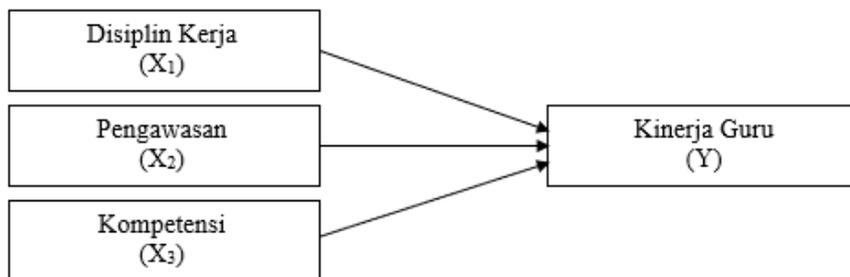
Gugus VIII Di Kecamatan Buleleng adalah gugus yang terdiri dari 7 sekolah yaitu SDN 1 Penarukan sampai dengan SDN 5 Penarukan terkecuali SDN 2 Penarukan dikarenakan sudah terkena regrouping dan bergabung ke SDN 1 Penarukan, dan terdiri dari SDN 1 Penglatan sampai dengan SDN 3 Penglatan. Sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus VIII ini memiliki 68 orang guru 7 orang guru berijasah S2.

Dalam proses pemberian beban mengajar di gugus ini berdasarkan tingkat guru tersebut terlebih dahulu dalam pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang sudah ditentukan berdasarkan Aplikasi Dapodik sekolah yang sudah diinput dalam sistem. Sebagai seorang guru dalam memberikan materi pembelajaran terkadang adanya kendala dari kualifikasi Pendidikan atau jenis Pendidikan yang ditempuh guru tersebut dalam studinya, ketidaksesuaian ini disebabkan oleh adanya guru yang diangkat dalam instansi tertentu tidak sesuai dengan studi waktu guru tersebut sedang menepuh gelar sarjananya, meskipun tidak semua guru yang demikian dalam hal proses studi yang telah dilewatinya, para guru yang bekerja di gugus belum bekerja secara maksimal dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang dilihat dari masih adanya perangkat pembelajaran yang belum dipergunakan secara maksimal.

Berdasarkan data penilaian kinerja guru pada Gugus VIII Di Kecamatan Buleleng tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 dapat dijelaskan bahwa nilai PKG guru mengalami penurunan pencapaian, pada tahun 2020 diawal periode penilaian yaitu bulan Januari s.d Juni nilai PKG mencapai 87,5, namun pada periode kedua yaitu bulan Juli s.d Desember terjadi penurunan nilai menjadi 87,2, Pada tahun 2021 yakni pada bulan Juli s.d Desember terjadi peningkatan nilai yang diperoleh guru-guru sebesar 88,0, sedangkan ditahun 2022 kembali terjadinya penurunan nilai menjadi 87,3, penurunan ini disebabkan oleh kurangnya pencapaian guru yang dilihat dari jumlah pelatihan yang diikuti dalam setiap semesternya dan juga alat peraga yang dibuat ketika mengajar juga mempengaruhi hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah, sedangkan pada bulan Juli s.d Desember kembali mengalami peningkatan jumlah nilai menjadi 87,5. Peningkatan dan penurunan jumlah nilai PKG ini diperoleh dari nilai SKP atau Sasaran Kerja Pegawai dimana, semakin banyak guru mengikuti kegiatan atau pelatihan yang ada, yang ditunjukkan dalam bentuk sertifikat atau media pembelajaran akan membantu guru tersebut dalam meningkatkan nilai yang diperolehnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan jenis metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas dan terikat. Penelitian ini berfokus pada keterkaitan antara variabel independent dengan variabel depeden, dengan menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu disiplin kerja, pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja guru. Dalam proses meningkatkan kinerja guru harus menerapkan disiplin kerja yang baik dari para guru, dengan disiplin kerja yang baik dari para guru dalam kehadiran atau mengajar di kelas secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru, disamping itu peran pengawasan dari pimpinan atau kepala sekolah dalam memberikan arahan kepada guru untuk mampu mencapai kinerja guru yang maksimal dan diimbangi oleh kompetensi yang dimiliki guru tersebut dalam mengajar atau memberikan pengetahuan. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian yaitu Gugus VIII Di Kecamatan Buleleng yang terletak di sekitaran wilayah desa Penarukan dan Penglatan, dengan fokus mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja guru, populasi adalah seluruh guru yang mengajar pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng sebanyak 68 orang guru diluar pegawai honor seperti tata usaha, pustakawan dan penjaga sekolah dan penentuan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel adalah seluruh guru yang mengajar di Gugus VIII Di Kecamatan Buleleng yaitu 68 orang, terdiri dari sekolah SDN 1 Penarukan 16 orang guru, SDN 3 Penarukan 11 orang guru, SDN 4 Penarukan 8 orang guru, SDN 5 Penarukan 8 orang guru, SDN 1 Penglatan 9 orang guru, SDN 2 Penglatan 8 orang guru, SDN 3

Penglatan 8 orang guru. Kuesioner menggunakan teknik pengumpulan dengan menggunakan skala interval 1-10. Setelah itu menggunakan instrumen penelitian dan pengujian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r-hitung) dengan r-tabel dan standar nilai reliabilitas digunakan standar Cronbach's Alpha (0,60).

Teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 21.0 For Windows. Tahapan dalam analisis data yang dipakai dalam penelitian ini pertama yaitu analisis regresi linier berganda, tahapan berikutnya uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas dan tahap ketiga uji hipotesis (t-test), tahap keempat yaitu uji kelayakan model (goodness of fit) terdiri dari uji simultan (uji f-test), analisis determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian terdiri dari beberapa variable yaitu Disiplin Kerja sebagai (X1) dengan menggunakan 6 indikator. Pengawasan sebagai (X2) dengan menggunakan 6 indikator. Kompetensi sebagai (X3) dengan menggunakan 4 indikator. Kinerja Guru sebagai (Y) dengan menggunakan 5 indikator.

Instrumen Penelitian dan Pengujian

Suatu variabel penelitian dinyatakan valid apabila nilai dalam uji validitas harus memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu (0,235) sedangkan uji reabilitas nilai dari masing-masing variabel harus memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Berikut ini hasil uji validitas dan reabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel
Disiplin Kerja		
DK1	0,559	0,235
DK2	0,565	0,235
DK3	0,681	0,235
DK4	0,659	0,235
DK5	0,604	0,235
DK6	0,744	0,235
Pengawasan		
PG1	0,502	0,235
PG2	0,551	0,235
PG3	0,688	0,235
PG4	0,693	0,235
PG5	0,582	0,235
PG6	0,703	0,235
Kompetensi		
KM1	0,587	0,235
KM2	0,567	0,235
KM3	0,670	0,235
KM4	0,616	0,235
Kinerja Guru		
KG1	0,332	0,235
KG2	0,558	0,235
KG3	0,666	0,235
KG4	0,678	0,235
KG5	0,787	0,235

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja sebagai (X1) dengan menggunakan indikator ketetapan waktu datang ke tempat kerja dengan nilai 0,559, ketetapan jam pulang ke rumah dengan nilai 0,565, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dengan nilai 0,681, penggunaan seragam kerja yang telah digunakan dengan nilai 0,659, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dengan nilai 0,604, melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya dengan nilai 0,744. Pengawasan sebagai (X2) dengan menggunakan indikator akurat dengan nilai 0,502, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi dengan nilai 0,551, objektif dan menyeluruh dengan nilai 0,688, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi dengan nilai 0,693, fleksibel dengan nilai 0,582, bersifat sebagai petunjuk dan operasional dengan nilai 0,703. Kompetensi sebagai (X3) dengan menggunakan indikator kompetensi pedagogic dengan nilai 0,587, kompetensi kepribadian dengan nilai 0,567, kompetensi professional dengan nilai 0,670, kompetensi sosial dengan nilai 0,616. Kinerja Guru sebagai (Y) dengan menggunakan indikator kualitas kerja dengan nilai 0,332, kecepatan dan ketepatan kerja dengan nilai 0,558, inisiatif kerja dengan nilai 0,666, kemampuan kerja dengan nilai 0,678, komunikasi kerja dengan nilai 0,787. Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,235 dan dapat ditarik kesimpulan seluruh indikator dari variabel penelitian ini sudah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel
Disiplin Kerja	0,849	0,60
Pengawasan	0,839	0,60
Kompetensi	0,794	0,60
Kinerja Guru	0,813	0,60

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan disiplin kerja menunjukkan nilai 0,849, pengawasan menunjukkan nilai 0,839, kompetensi menunjukkan nilai 0,794 dan kinerja guru menunjukkan nilai 0,813, dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel yang dipergunakan sudah memenuhi syarat dari *reliabel*.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,161	0,735	
Disiplin Kerja	0,340	0,108	0,362
Pengawasan	0,256	0,098	0,263
Kompetensi	0,276	0,113	0,287

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel tersebut diketahui nilai kinerja guru berdasarkan nilai *unstandardized coefficients B* yaitu $KG = 1,161 + 0,340 (\text{Disiplin Kerja}) + 0,256 (\text{Pengawasan}) + 0,276 (\text{Kompetensi})$. Dari hasil regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai constant untuk kinerja guru adalah sebesar 1,161, ini menandakan disiplin kerja, pengawasan dan kompetensi bersifat constant maka kinerja guru sebesar 1,161. Dari analisis regresi disiplin kerja yaitu 0,340. Dari analisis regresi pengawasan yaitu 0,256. Dari analisis regresi kompetensi yaitu 0,276.

Tabel 4. Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34060744
	Absolute	.079

Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		.786

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

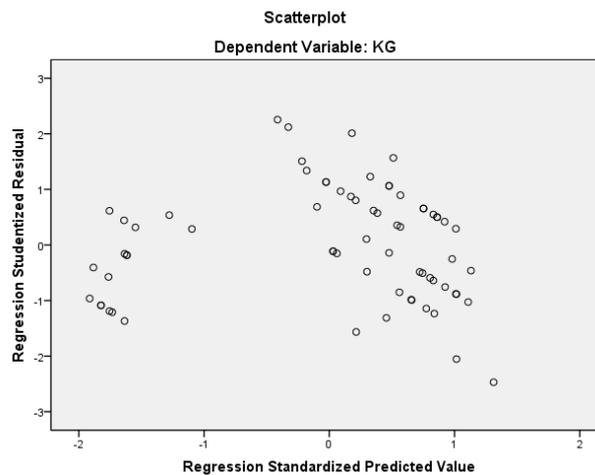
Dari tabel hasil *one-sample kolmogorov-smirnov test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,786 dengan banyak sampel yaitu N sebanyak 68 orang guru. Dapat dijelaskan kuesioner dalam penelitian sudah baik dan sudah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas daya yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS bahwa di dalam penelitian ini menunjukkan plots atau titik-titik data residual mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	(Constant)			
	Disiplin Kerja	0,407	2,457	Bebas Multikolonearitas
	Pengawasan	0,526	1,901	Bebas Multikolonearitas
	Kompetensi	0,389	2,571	Bebas Multikolonearitas

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan uji asumsi klasik diperoleh nilai uji multikolonieritas untuk variabel disiplin kerja dengan nilai 0,407 dan 2,457. Pengawasan dengan nilai 0,526 dan 1,901. Kompetensi dengan nilai 0,389 dan 2,571. dapat ditarik kesimpulan yaitu semua variabel penelitian tidak terjadi masalah multikolonieritas (bebas multikolonearitas).



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan dari penyebaran titik-titik yang tidak beraturan, dimana titik dalam grafik tersebut diatas sudah menyebar dengan baik yaitu dibawah 0 dan diatas 0, jadi dapat dinyatakan dalam model regresi tersebut diatas tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (T-Test)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1,578	0,119
	Disiplin Kerja	3,157	0,002
	Pengawasan	2,610	0,011
	Kompetensi	2,448	0,017

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, diketahui nilai disiplin kerja yaitu 3,157 dengan nilai sig 0,002 < 0,05, nilai pengawasan yaitu 2,610 dengan sig 0,011 < 0,05, nilai kompetensi yaitu 2,448 dengan sig 0,017 < 0,05. Dimana yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja yang dimiliki guru adalah kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam memberikan materi atau membuat media pembelajaran kepada para siswanya dengan nilai sig paling tinggi yaitu 0,017 < 0,050, dibandingkan variabel disiplin kerja dan pengawasan yaitu 0,002 dan 0,011. Ini menandakan kompetensi yang dimiliki guru harus terus dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan, karena dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran ataupun pembuatan administrasi akan memberikan pengaruh secara langsung pada hasil kerjanya, dengan kompetensi yang dimiliki tersebut guru akan lebih mudah untuk memberikan pembelajaran kepada peserta didik atau memberi masukan kepada teman-teman sesama guru tentang apa-apa saja yang perlu diperhatikan dalam proses pembelajaran.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.811a	.657	.641	.34850	.657	40.920	3

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai koefisien determinasi dari nilai R square yaitu sebesar 0,657 dari pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 65,7%.

Tabel 8. Hasil Uji F-Test

	Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	4.970	40.920	.000a
	Residual	64	.121		
	Total	67			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat f-hitung > f-tabel, (40,920 > 3,13), ini menandakan bahwa variabel disiplin kerja, pengawasan dan kompetensi memberikan pengaruh secara simultan pada kinerja guru yang telah dilaksanakan dalam proses pembelajaran dengan nilai sig 0,000 < 0,050.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng sebesar 0,340 serta pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa t-hitung > t-tabel (3,157 > 1,667). Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini dikarenakan disiplin yang dimiliki guru baik ketika mengajar atau datang ke sekolah dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dimana hal tersebut dilihat dari kebiasaan guru dalam memberikan jam pelajaran kepada peserta didiknya dan hasil penilaian kepala sekolah yang tertuang pada hasil PKG. Disiplin kerja merupakan suatu sarana yang digunakan oleh pimpinan untuk berbicara dengan bawahannya sehingga mereka akan mengubah perilaku serta upaya untuk membangun kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua keputusan organisasi dan praktik-praktik normal yang berlaku.

Sesuai penelitian yang dipimpin oleh Hasbi et al., (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja guru. Rosmawati dkk., (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar $5,311 >$ dari t tabel sebesar $2,006$. Damanik, (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru, sebenarnya berarti dengan asumsi guru memiliki disiplin kerja yang tinggi maka mereka akan sering melakukan kinerja yang baik.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng sebesar $0,256$ serta pengaruh pengawasan dengan kinerja guru dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa t -hitung $>$ t -tabel ($2,610 > 1,667$), ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini dikarenakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para guru mampu memberikan dampak pada kinerjanya, dengan berjalannya proses pengawasan yang baik sesuai dengan prosedur kerja guru, akan membantu guru tersebut dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Pengawasan merupakan suatu gerakan yang dilakukan sebagai jaminan untuk menjamin terselesaikannya situasi kerja sesuai rencana dan sasaran yang telah ditetapkan.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Gea (2022) pengawasan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan t hitung $7,483$ lebih besar dari t tabel $2,015$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal serupa juga diungkapkan Zega, (2020) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa pengawasan pada dasarnya mempengaruhi kinerja dari seorang guru. Sementara itu Wahyudin, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengawasan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dimiliki oleh guru, dilihat dari hasil pengujian melalui uji t ditemukan bahwa t hitung lebih besar nilainya dibandingkan t tabel.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng memiliki nilai regresi sebesar $0,276$ serta pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Guru dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa t -hitung $>$ t -tabel ($2,448 > 1,667$), ini menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para guru dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaannya, dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru dalam bekerja akan membantu guru tersebut dalam menjalankan setiap beban kerja yang diberikan kepadanya, kemampuan guru yang diperoleh dari masa kerja dan pelatihan yang telah dilaksanakan guru tersebut akan membantunya dalam proses pembelajaran, dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut akan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya. Kompetensi adalah kemampuan yang digerakkan oleh seorang pendidik dan informasi yang berasal dari suasana kehidupan yang selanjutnya dapat mengembangkan pelaksanaan dalam diri individu atau kelompok.

Sesuai penelitian yang diarahkan oleh Tanjung (2020) dalam penelusurannya mengatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan penelitian Rahmawati dan Asmin, (2021) mengatakan bahwa kompetensi guru menunjukkan dampak positif terhadap kinerja yang dimiliki guru dalam bekerja, dilihat dari hasil pengujian uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,157 > 1,667$) dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan Buleleng nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2,610 > 1,667$) dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus VIII di Kecamatan

Buleleng dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,448 > 1,667) dengan tingkat signifikan 0,017 < 0,05.

SARAN

1. Gugus VIII di Kecamatan Buleleng untuk lebih mempertimbangkan dan diperhatikan disiplin kerja yang dimiliki oleh guru-guru dan juga diimbangi oleh pengawasan dan kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja guru-guru dalam bekerja, dimana dengan disiplin kerja dan kompetensi yang dimiliki guru dalam proses pembelajaran dan didukung juga oleh pengawasan dari kepala sekolah kepada guru akan membuat guru lebih meningkatkan kinerja.
2. Memperhatikan faktor mempengaruhi kinerja guru demi tercapainya tujuan dari Gugus VIII di Kecamatan Buleleng yang sudah direncanakan dari mulainya berdiri.
3. Penelitian ini dapat menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Gugus VIII Di Kecamatan Buleleng. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170.
- Dan Mardika, J., & Harry, N. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba*, 8(1), 1977–1987.
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A.-T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). The Effects Of Teacher Competence On Student Outcomes In Elementary Science Education: The Mediating Role Of Teaching Quality. *Teaching And Teacher Education*, 86, 102882.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1303–1316.
- Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). *Sistem Pendidikan Nasional. Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2 (1), 39–45.
- Hadi, R. I., Suhirwan, S., & Simatupang, H. (2018). Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Studi Kasus Kompetensi Tenaga Pendidik Di Wing Pendidikan Teknik Dan Pembekalan Kalijati Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Pertahanan Tni Au Tahun 2017). *Strategi Pertahanan Udara*, 4(3).
- Hafidah, K. S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains*, 2(8), 1023–1031.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). *Jakarta: Pt Bumi Aksara*.
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19. Badan Universitas Diponegoro. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1).
- Jacob, B. A., Rockoff, J. E., Taylor, E. S., Lindy, B., & Rosen, R. (2018). Teacher Applicant Hiring And Teacher Performance: Evidence From Dc Public Schools. *Journal Of Public Economics*, 166, 81–97.
- Kesuma, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kinerja Guru Pai Terhadap Hasil Belajar Siswa Man. *Annizom*, 4(2).
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 14, Pt. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 30–38.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221–227.
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(1), 52–65.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi, Cetakan Ketujuh. *Salemba Empat: Jakarta*.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(3), 200–205.
- Rosmiati, N. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Pgr 1 Kota Sukabumi. *Swatantra*, 15(02).
- Sondang, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pt. Bumi A Sara.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(2), 121–130.
- Sudrajat, J. (2020). Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 100–110.
- Sugiyono, D. (2019). Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke-30). *Bandung: Cv Alfabeta*.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Sustainable Competitive Advantage (Sca)*, 8(1).
- Tanjung, H. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen*.
- Wahyudin, U. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 2(1), 30–40.
- Zega, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Smk Negeri 2 Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Pembnas (Jam Pembnas)*, 7(2), 35–44.