



Pengaruh Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik melalui Disiplin Kerja sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan)

Ramedes Taga Doko^{1*}, Simon Sia Niha², Henny A. Manafe³

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: ramedestagadoko@gmail.com

²Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: ss.mukin11@gmail.com

³Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: hennyunwira@gmail.com

*Corresponding Author: Ramedes Taga Doko¹

Abstrak: Kajian terdahulu maupun kajian yang sejalan sangat berpengaruh terhadap suatu penelitian maupun kajian pustaka suatu karya ilmiah baik mengkaji tentang pengaruh antar variabel maupun beberapa faktor yang ikut serta dan berpengaruh terhadap suatu variabel itu. Artikel ini Membahas tentang suatu kajian pustaka faktor yang mempengaruhi kinerja Guru, yakni Disiplin Kerja yang dijadikan variabel *intervening*, Kompetensi Guru, Supervisi Akademik, dan Kinerja Guru. Artikel ini dibuat agar dalam merancang hipotesis yang mempengaruhi antarvariabel mampu dimanfaatkan bagi riset selanjutnya. Hasil riset yang diperoleh yakni: 1) Kompetensi Guru mempengaruhi positif maupun krusial bagi Disiplin Kerja; 2) Supervisi Akademik mempengaruhi positif maupun krusial bagi Disiplin Kerja ;3) Kompetensi Guru mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja Guru; 4) Supervisi Akademik mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja Guru; 5) Disiplin Kerja mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja Guru, 6) kompetensi guru dan supervisi akademik secara bersamaan mempengaruhi kinerja guru 7) Disiplin Kerja dapat melakukan mediasi terhadap Kompetensi Guru yang mempengaruhi kinerja Guru. 8) Disiplin Kerja dapat melakukan mediasi terhadap Supervisi Akademik yang memengaruhi kinerja Guru.

Kaa Kunci: Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Kompetensi Guru, Supervisi Akademik

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan maupun teknologi berkembang cukup pesat sesuai arus globalisasi seperti sekarang sehingga berdampak besar bagi masyarakat, termasuk situasi kehidupan di Indonesia yang kian berdaya saing. Prasajo dan Sudiyono memaparkan bahwa minimnya kualitas pendidikan turut diakibatkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Melalui situasi seperti sekarang ini, tentu akan memerlukan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas maupun berdaya saing demi berkompetisi dengan negara lainnya. Aspek terpenting yang bisa berimbas ke tinggi atau rendah mutu masyarakat berasal melalui pendidikan. Masing-masing individu yang berpendidikan tentu bisa mengaktualisasikan cita-cita yang mereka inginkan, serta mampu memaksimalkan mutu kehidupannya. Menyelenggarakan pendidikan sebagai sesuatu yang bersifat wajib sebab melalui pelaksanaan ini, manusia akan berkemampuan dan berkepribadian yang baik maupun mampu berkembang, seperti perkembangan karakter, pengetahuan, dan keterampilannya.

Dengan memanfaatkan pendidikan, satu dari beberapa cita-cita bangsa yang termuat pada Pembukaan UUD 1945 bisa teraktualisasikan, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Turut diperjelas pada UU No. 20 Tahun 2003 perihal Sistem Pendidikan Nasional, menyebut bila pendidikan berperan sebagai usaha atas kesadaran dan terstruktur guna mengaktualisasikan suasana belajar maupun aktivitas belajar mengajar agar siswa terlibat aktif dalam pengembangan potensinya demi memaksimalkan kekuatan spiritual, karakter, akhlak, dan keterampilan yang dibutuhkan bagi diri sendiri, bangsa, dan negara.

Anwar menuturkan bila guru berperan strategis dan turut memengaruhi aktivitas pembelajaran pada diri siswa/peserta didik. Sesuai perspektif peserta didik, guru mempunyai otoritas. Tidak hanya otoritas di bidang akademis, guru pun berotoritas di bidang nonakademis. Atas dasar itulah, guru cukup memengaruhi peserta didik, bahkan turut menjadi penentu.

Guru pun menjadi pihak yang berperanan penting bagi dunia pendidikan. Bila guru tidak ikut andil dalam dunia pendidikan, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Terdapat 8 standar yang perlu pendidikan penuhi, seperti standar isi, proses, kemampuan lulusan, kemampuan tenaga pengajar, fasilitas, tata kelola, pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Seluruh standar itu dijadikan indikator dalam memperoleh tujuan pendidikan, sesuai ketentuan yang termuat di PP No. 19 Tahun 2005 terkait Standar Nasional Pendidikan. Satu dari delapan standar, standar kompetensi/kemampuan tenaga pendidik/pengajar menjadi standar terkait mutu pendidikan. Atas dasar itulah, guna memaksimalkan mutu pendidikan memerlukan kualitas pendidik yang benar-benar baik. Sama seperti UU No. 20 Tahun 2003 terkait Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 40 Ayat 2 butir b, menyebut bila pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban, yaitu harus berkomitmen secara profesional dalam memaksimalkan kualitas pendidikan.

Pengawasan berperan sebagai bantuan untuk mengembangkan kondisi pembelajaran agar kian baik demi memaksimalkan kualitas pendidikan. Pada pengawasan, ada bermacam aktivitas utama, seperti pembinaan secara berkelanjutan, mengembangkan kompetensi profesional bagi diri pendidik, memperbaiki kondisi dalam aktivitas pembelajaran, dengan target mencapai tujuan pendidikan maupun pertumbuhan siswa agar berimbas ke kualitas pendidikan yang kian membaik. Pengawasan ialah tahap dini guna melakukan pengarahan, pengaturan, pembimbingan secara kontinu bagi para pendidik di sekolah, baik secara perseorangan atau secara kelompok supaya benar-benar memahami dan efektif selama mengaktualisasikan semua peran pengajaran agar bisa mendorong atau memberi bimbingan bagi pertumbuhan siswa secara berkelanjutan demi mempercepat adaptasi dengan masyarakat demokratis modern. Aktivitas pengawasan dari kepala sekolah mampu memaksimalkan kualitas pendidikan, salah satunya melalui pengawasan atau supervise akademik.

Sama seperti penuturan Prasajo dan Sudiyono, kompetensi supervisi akademik secara inti ialah pembinaan terhadap guru agar bisa memaksimalkan kualitas dalam kegiatan belajar mengajar di lingkungan sekolah. Adanya keselarasan antara peran kompetensi guru dalam memaksimalkan kinerja guru itu sendiri didukung oleh kedisiplinan yang dijunjung tinggi oleh tiap PNS khususnya Guru. Dengan disiplin kerja yang tinggi, serta kompetensi yang baik dari guru hingga peran Supervisi akademik yang maksimal dalam pelaksanaan aktivitas

pendidikan di sekolah bisa membantu memaksimalkan capaian kerja yang optimal. Sesuai penjelasan di PP No. 53 Tahun 2010 terkait Disiplin PNS, yang mengharuskan para pekerja negeri sipil untuk bekerja semaksimal mungkin. Melalui kompetensi yang unggul dan dorongan kerja yang tinggi, serta ditunjang oleh kedisiplinan kerja, tentu bisa mempermudah pencapaian kinerja guru.

Rumusan Masalah

Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, rumusan permasalahan dalam artikel ini guna membangun hipotesis, seperti:

1. Apakah kompetensi guru berdampak positif maupun signifikan terhadap disiplin kerja?
2. Apakah supervisi akademik berdampak positif maupun signifikan terhadap disiplin kerja?
3. Apakah kompetensi guru berdampak positif maupun signifikan bagi kinerja guru?
4. Apakah supervisi akademik berdampak positif maupun signifikan bagi kinerja guru?
5. Apakah disiplin kerja berdampak positif maupun signifikan terhadap kinerja guru?
6. Apakah kompetensi guru dan supervisi akademik berdampak positif maupun krusial secara bersamaan bagi kinerja guru?
7. Apakah disiplin kerja dapat memediasi kompetensi guru yang berdampak bagi kinerja guru?
8. Apakah disiplin kerja dapat memediasi supervisi akademik yang berdampak bagi kinerja guru?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki perincian masing-masing. Kinerja guru pun bisa terlihat maupun terukur berdasar perincian atau prosedur kompetensi yang wajib ada di diri pendidik. Terkait kinerja guru, wujud perilaku yang diperjelas ialah aktivitas seorang pendidik selama kegiatan belajar mengajar. Mengenai standar kinerja guru Sahertian sesuai dikutip Kusmianto (1997: 49) melalui buku panduan penilaian kinerja seorang pendidik oleh pengawas memperjelas bila standar kinerja seorang pendidik tersebut terkait mutu guru selama melaksanakan tugas, misal: (1) Bekerja dengan peserta didik secara perseorangan; (2) Mempersiapkan maupun merencanakan aktivitas pembelajaran; (3) Mendayagunakan media pembelajaran; (4) Mengikutsertakan peserta didik di bermacam pengalaman belajar; dan (5) Kepemimpinan yang aktif dari seorang pendidik.

UU Nomor 20 Tahun 2003 terkait Sisdiknas Pasal 39 Ayat (2), memperjelas bila pendidik ialah tenaga profesional yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan aktivitas belajar mengajar, penilaian hasil pembelajaran, membimbing maupun melatih, dan melaksanakan riset ataupun pengabdian kepada masyarakat, terkhusus bagi tenaga pengajar di perguruan tinggi. Uraian lainnya pun terdapat pada UU Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) terkait Guru dan Dosen, memaparkan bila standar prestasi kerja seorang pendidik selama menjalankan tugas profesionalnya, pendidik perlu melakukan perencanaan pembelajaran, menjalankan aktivitas belajar mengajar yang berkualitas, serta melakukan penilaian atau pengevaluasian hasil belajar. Tugas utama pendidik itu terwujud melalui aktivitas pembelajaran sebagai wujud kinerja pada diri guru. Gagasan lainnya pun disampaikan Soedijarto (1993), menyebut bila terdapat empat tugas gugsan kompetensi yang perlu guru kuasai. Kemampuan itu, seperti perencanaan program pembelajaran; pelaksanaan maupun kepemimpinan dalam proses pembelajaran; menilai perkembangan proses pembelajaran; dan pembinaan terhadap hubungan dengan siswa.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) menuturkan bila kinerja guru bisa diperjelas sebagai tingkat kesuksesan seorang guru selama menjalankan tugas dan pendidikan berdasar pada pertanggungjawaban maupun wewenang sesuai standar kerja yang sudah

ditetapkan selama kurun waktu tertentu demi memperoleh tujuan pendidikan. Kinerja guru bisa terlihat dan terukur melalui perincian kemampuan yang perlu ada di tiap tenaga pendidik.

Erjati (2017: 24) memaparkan soal kinerja guru sebagai semua kegiatan yang guru lakukan selama mengemban amanah dan bertanggung jawab sebagai pengajar maupun pembimbing, serta mendorong siswa terkait pencapaian tingkat kedewasaan. Kinerja guru sebenarnya terarahkan ke perilaku tenaga pengajar selama menjalankan pekerjaan dan efektivitas guru selama mengemban tugas selaku pendidik yang bisa memengaruhi siswa ke tujuan yang direncanakan. Bila kinerja ialah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang seseorang selesaikan, berarti kinerja ialah *output* pelaksanaan tugas

Berdasar uraian tersebut, memberi simpulan bila kinerja guru ialah hasil pekerjaan berupa prestasi kerja yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang selama menjalankan tugas pokok dan fungsinya berlandaskan pertanggungjawaban yang ia emban sesuai pengalaman maupun kesanggupan dan ketersediaan waktu.

Disiplin Kerja

Disiplin sesuai PP No. 53 Tahun 2010, memperjelas bila kedisiplinan PNS merupakan kesediaan PNS guna mematuhi kewajiban mereka dan menghindari dari segala larangan sesuai ketentuan undang-undang maupun aturan kedinasan. Bila PNS enggan patuh terhadap peraturan tersebut, maka mereka akan diberikan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran kedisiplinan merupakan tiap tindakan, tulisan maupun ucapan dari pegawai negeri sipil yang tidak patuh terhadap kewajiban maupun bertindak melawan aturan terkait kedisiplinan PNS, baik yang terlaksana di dalam atau di luar jam kerja. Sanksi kedisiplinan ini merupakan sanksi yang diberikan ke pegawai negeri sipil yang bertindak melawan aturan terkait kedisiplinan selaku PNS. Pemberlakuan PP No. 53 Tahun 2010 ini bermaksud guna:

1. Mereformasi birokrasi.
2. Menjamin tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas maupun peranan selaku pegawai negeri sipil.
3. Meningkatkan kinerja dan mengubah sikap maupun perilaku pegawai negeri sipil.
4. Peningkatan kedisiplinan pegawai negeri sipil.
5. Mempercepat penentuan keputusan terkait pelanggaran kedisiplinan yang pegawai negeri sipil lakukan.

Prosedur yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh masing-masing pegawai negeri sipil terkait kedisiplinan sudah tertera di PP No. 35 Tahun 2010, seperti:

1. Kewajiban dan larangan meliputi bermacam indikator yang patut dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil, seperti:
 - a. Kewajiban
 - b. Larangan
 - c. Hukuman kedisiplinan
2. Pegawai negeri sipil yang tidak patuh terhadap aturan sesuai penjelasan di Pasal 3 maupun Pasal 4 akan mendapat sanksi. Ada bermacam tingkatan dan jenis sanksi kedisiplinan, yaitu:
 - a. Tingkatan sanksi kedisiplinan ringan.
 - b. Tingkatan sanksi sedang.
 - c. Tingkatan sanksi berat

Atas dasar uraian tersebut, memberi simpulan bila motivasi memperoleh prestasi sebagai penggerak atau usaha individu guna mengembangkan kreativitas dan menggerakkan kemampuan dan energi yang dimilikinya, serta berusaha mengatasi rintangan dan mampu bertahan saat gagal demi mencapai prestasi yang maksimal berdasarkan suatu standard mutu tertentu. Dengan begitu, kedisiplinan kerja sebagai daya penggerak atau integritas pada diri

individu dalam menjunjung sinergik, serta kepbirbadian mutu dalam menanggapi maupun melakukan pekerjaan yang taat aturan ataupun sanggup melaksanakan tugas berlandaskan berdasarkan keputusan pimpinan maupun aturan yang berlaku.

Kompetensi Guru

Usman (2009: 14) menuturkan perihal kompetensi pada diri pendidik sebagai kompetensi guru selama menjalankan kewajibannya atas dasar pertanggungjawaban yang besar. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2009: 25) menambahkan bila kompetensi guru pun sebagai representasi terkait hakikat perilaku pendidik yang penuh makna.

Berdasar Permendik No. 16 Tahun 2007 terkait Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyebut bila standar kompetensi pada diri pendidik perlu dilakukan pengembangan secara utuh melalui empat kompetensi utama, meliputi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi itu terhubung dengan kinerja pendidik. Sesuai UU No. 14 Tahun 2005 terkait Guru dan Dosen, memperjelas bila kompetensi merupakan perangkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang mengharuskan pada pendidik untuk memiliki, menghayati maupun menguasainya selama menjalankan tugas selaku pendidik di lembaga pendidikan.

Melalui pemaparan di atas, bisa memberi simpulan bila kompetensi beracuan ke kemampuan dalam menjalankan sesuatu yang didapat dari pendidikan, kompetensi pendidik terhadap performa/kinerja, dan tindakan rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu selama mnejalankan tugas pendidikan.

Supervisi Akademik

Supervisi atau pengawasan akademik sebenarnya sebagai unsur dari penelitian di bidang supervisi, maka sebelum mengarah ke definisi supervisi akademik, sepatutnya perlu tahu maksud dari supervisi secara general. Ada bermacam definisi sesuai penuturan beberapa pakar terkait supervisi. Bila merujuk ke etimologi, maka supervisi diperjelas sebagai kata yang berakar dari bahasa Inggris, yakni *supervision* atau dalam bahasa indonesianya ialah pengawasan di bidang pendidikan. Lalu, pihak yang melaksanakan supervisi dikenal sebagai supervisor. Bila meninjaunya melalui segi morfologi, supervisi ini berakar dari dua kata, yaitu *super* atau atas maupun lebih dan *visi* berarti lihat, tilik, mengawasi. Bila merujuk ke semantik, maka bergantung ke pihak yang mendefinisikan. Terlampir uraian terkait supervisi sesuai penjelasan beberapa pakar:

- a) Willes (1987) menjelaskan bila supervisi ialah bantuan untuk mengembangkan kondisi mengajar agar makin membaik.
- b) Adam dan Dickey menjabarkan perihal supervisi, yaitu pelayan terkait perbaikan proses pembelajaran.
- c) Willes (1987) menyebut supervisi sebagai bantuan terkait pengembangan kondisi pembelajaran yang lebih baik.
- d) Depdiknas (1994) menjabarkan supervisi, yaitu membina semua staf sekolah supaya mereka bisa memaksimalkan kompetensi dalam mengembangkan kondisi pembelajaran agar berjalan makin membaik.

Melalui uraian di atas, memberi simpulan bila supervisi ialah aktivitas berupa bimbingan bagi pegawai agar mampu meningkatkan dan menciptakan aktivitas belajar mengajar yang efektif berdasar pada tujuan yang direncanakan. Lalu, objek supervisi sendiri berkategori seperti penjelasan di bawah ini.

- a. Supervisi akademik atau supervisi pembelajaran, yakni aktivitas pengawasan yang menitikberatkan ke pengamatan pengawas terhadap permasalahan akademik dengan terlibat secara langsung pada aktivitas belajar mengajar siswa yang tengah mengikuti kegiatan belajar atau saat mempelajari sesuatu.

- b. Supervisi administrasi cenderung menitikberatkan ke pengamatan pada diri pengawas terhadap permasalahan yang berperan untuk mendukung dan memperlancar pelaksanaan pembelajaran.
- c. Supervisi lembaga atau supervisi institusional, yakni pengawasan terhadap aspek yang ada di seluruh lembaga pendidikan. Supervisi akademik memang cenderung menitikberatkan ke mutu pembelajaran, sedangkan supervisi lembaga bermaksud guna memperbaiki maupun memaksimalkan citra sekolah, termasuk kinerja sekolah secara menyeluruh.

Melalui uraian yang sudah tersampaikan, memperjelas bila supervisi akademik merupakan aktivitas guna memaksimalkan proses belajar mengajar demi meningkatkan kualitas proses maupun hasil dari kegiatan belajar mengajar (Djam'an Sator: 1997). Dalam pelaksanaan supervisi akademik, maka bisa terlaksana secara multimetode, bergantung permasalahan di lapangan.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Y. Mardiana (2018)	<i>Pengaruh Kompetensi dan Supervisi terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMP Negeri 10 Medan</i>	Pelaksanaan supervisi dan kompetensi guru berdampak positif dan krusial bagi kinerja guru SMP Negeri 10 Medan,
2	SN Munawaroh (2022)	<i>Peran Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengaruh Supervisi Akademik, Kepala Sekolah, dengan Kinerja Guru</i>	Supervisi akademik dan kepala sekolah berdampak positif bagi kinerja guru secara terpisah. Kedisiplinan kerja berdampak krusial bagi kinerja guru.
3	K. Kuntari, R. Basiya, L. Liana (2021)	<i>Peran Supervisi Akademik sebagai Pemoderasi Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru</i>	Supervisi akademik dan kompetensi profesional berdampak krusial maupun positif bagi kinerja guru.
4	ML Hassanah, M. Kristiawan (2019)	<i>Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru</i>	Supervisi akademik mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru.
5	T. Wijayanto, Y. Sutomo (2016)	<i>Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi kerja terhadap kinerja Guru, Dimediasi Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri 1 Rembang</i>	Kompetensi profesional positif maupun krusial bagi kinerja guru, motivasi kerja positif maupun krusial terhadap kinerja guru, begitupun dengan profesionalisme guru krusial bagi kinerja guru.
6	A. Mukthar, MD Luqman (2020)	<i>Pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja Guru dan Prsetasi Belajar Siswa di Kota Makasar</i>	Kompetensi guru positif maupun krusial bagi kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik.
7	M Mardalena, Y. Araffat, H Fitria (2020)	<i>Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah menengah Atas Negeri di kecamatan Tanjung Raja</i>	Supervisi akademik maupun kompetensi profesional guru positif dan krusial bagi kinerja guru.
8	E. Hafni (2019)	<i>Pengaruh Supervisi dan Kompetensi Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MAN sekota Medan</i>	Variabel supervisi maupun kompetensi melalui disiplin kerja positif dan krusial bagi kinerja guru .
9	A Faozan (2022)	<i>Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik, diklat, dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru</i>	Variabel supervisi akademik, diklat, dan partisipasi berdampak krusial maupun positif bagi kelompok kerja guru.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
10	H Sanoto, S Soesanto, AT Soegito (2021)	<i>Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di Daeraj 3T. (Terpencil, Tertinggal, Terdepan)</i>	Variabel supervisi akademik memberi dampak krusial dan positif bagi peningkatan kompetensi guru.
11	S. Surya Nagara (2016)	<i>Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Kendari.</i>	Kompetensi supervisi akademik pengawas. krusial dan positif bagi kinerja guru.
12	M. Muhajirin, T. Prihatin, Dan A. Yusuf (2017)	<i>Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi kerja terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA</i>	Motivasi kerja dapat melakukan mediasi supervisi akademik dan keterlibatan guru terhadap profesionalisme guru.
13	John EHJ. FoEh dan Eliana Papote (2021)	<i>Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT</i>	Budaya organisasi berdampak krusial maupun positif bagi kinerja personil Ditlantas Polda NTT, Kompetensi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja personil Ditlantas polda NTT, pendidikan dan pelatihan berdampak krusial dan positif bagi kinerja personil Ditlantas Polda NTT
14	John EHJ. FoEh, Kardinah Indriana Meutia dan Rudi Basuki (2019)	<i>Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang</i>	Kepemimpinan dan pelatihan berdampak krusial bagi kinerja karyawan RSUD S. K. Lerik Kota Kupang. Lalu, disiplin tanpa berdampak krusial bagi kinerja karyawan RSUD S. K. Lerik Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Prosedur menuliskan artikel ini menggunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teori dan keterkaitan antarvariabel terlaksana melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain. Pada kajian kualitatif ini mengharuskan kajian pustaka dipergunakan secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Dengan kata lain, perlu dipergunakan secara induktif agar tidak mengarahkan pertanyaan yang peneliti ajukan. Dasar penting dalam melangsungkan kajian kualitatif, yakni kajian itu sifatnya eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Sesuai uraian yang ada di atas, maka pembahasan pada ulasan ini ialah:

1. Kompetensi Guru Memengaruhi Disiplin Kerja

Melalui pembahasan yang ada di bab terdahulu, bisa menyimpulkan jika kompetensi guru berdampak positif maupun krusial bagi disiplin kerja. Sesuai kajian milik T. Yusuf, G. Suci (2018), bila kompetensi guru berdampak krusial bagi disiplin kerja. dan kajian milik L. Holilah, R. Fatmasari, T. Rosita (2021), bila kompetensi guru mempengaruhi signifikan kinerja guru dalam bekerja. Perihal ini memperjelas bila makin baik kompetensi guru yang dikembangkan dalam pelaksanaan aktivitas belajar mengajar disekolah, maka prestasi kerja terhadap Guru di Sekolah akan meningkat pula maka semakin baik pula disiplin kerja yang dijalankan guru pada saat bekerja begitu juga sebaliknya. Akan tetapi, jika kompetensi seorang guru makin rendah, maka disiplin itu sendiripun dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Hal ini juga sepenuhnya tidak bergantung pada kompetensi guru.

2. Supervisi Akademik Memengaruhi Disiplin Kerja

Melalui teori maupun pembahasan yang sudah tersampaikan, maka menyimpulkan jika supervisi akademik berdampak positif maupun krusial bagi disiplin kerja. Sesuai kajian milik R. Herawati, R. Retnowati (2021) memperlihatkan bahwa supervisi akademik berdampak positif maupun krusial bagi disiplin kerja. Kajian milik R. Ruyyah, A.S. Husain, E. Elpisah (2022) memperlihatkan bila supervisi akademik berdampak positif maupun krusial bagi Disiplin Kerja Guru. Hasil itu memperjelas bila Supervisi akademik yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam peningkatan mutu yang dilakukan dengan multipendekatan dan yang terealisasi secara maksimal, berarti disiplin kerja pada guru pun terjadi peningkatan. Lain bila supervisi akademik yang kurang, berarti disiplin kerja pada guru pun akan rendah.

3. Kompetensi Guru Memengaruhi Kinerja Guru

Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, menyimpulkan jika kompetensi guru berdampak bagi penyelesaian tugas pekerjaan karena jika keterlibatan guru dalam menyelesaikan tugas sekolah semakin tinggi bisa memicu capaian kerja guru meningkat. Sesuai kajian milik W. Setianingsih, MA Kader (2019), menyebut bila kompetensi guru berdampak positif dan krusial bagi kinerja guru. Kajian milik C. Anam (2018) turut memberi simpulan bila kompetensi guru berdampak krusial dan positif bagi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. Artinya jika kian baik kompetensi seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengajar, berarti capaian kerjanya pun makin meningkat.

4. Supervisi Akademik Memengaruhi Kinerja Guru

Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, menyimpulkan jika supervisi akademik yang bersinergi kuat dengan unit kerja (sekolah) akan berimbas terhadap kemunculan inisiatif guru dalam mendukung organisasi untuk memaksimalkan efektivitas maupun produktivitas kerja, serta mendapat dukungan dari lingkungan kerja dan rekan kerja. Hasil itu memberi simpulan bila terjadi supervisi akademik yang optimal dan baik. Tentu saja perihal ini berimbas pula ke capaian kerja guru. Lain bila supervisi akademik yang kurang memadai, tentu capaian kerja guru pun menurun. Kajian milik H. Hardono, H. Haryono, A. Yusuf (2017) menyimpulkan bila supervisi akademik berdampak bagi kinerja guru. Kajian M. Mardalena, Y. Arafat, H. Fitria (2020) turut menyimpulkan bila supervisi akademik berdampak krusial dan positif bagi kinerja guru.

5. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Guru

Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, menyimpulkan jika disiplin kerja guru berdampak positif maupun krusial bagi hasil kerja guru. Sesuai kajian milik A. Alhusaini, M. Kristiawan, S. Eddy (2020), menyebut bila disiplin kerja guru berdampak positif maupun krusial bagi hasil kerja guru. Kajian milik KT Utari, R. Rasto (2019) menuturkan bila disiplin kerja guru berdampak krusial bagi hasil kerja guru. Penjelasan ini bisa memberi bukti bila disiplin kerja dari guru makin tinggi, berarti capaian kerja guru pun makin tinggi pula. Lain dengan disiplin kerja dari guru yang makin turun, berarti capaian guru juga makin rendah.

6. Kompetensi Guru, dan Supervisi Akademik, Berdampak bagi Kinerja Guru

Kompetensi Guru berdampak besar bagi kinerja Guru, berarti tingkat participant serta perilaku dari kompetensi guru serta supervisi akademik dalam mengukur kinerja guru serta meningkatkan lingkungan kerja yang baik bagi guru maupun siswa. YH Susilowati, A. Sudrajat, E. Padilliah menyebut bila ada keterkaitan kuat antara kompetensi guru maupun supervisi akademik akan mendukung terciptanya kinerja guru yang baik. Dapat diartikan

bahwa kompetensi guru dan supervisi akademik berdampak positif maupun krusial secara bersamaan bagi kinerja guru sehingga sesuai dengan kajian milik (M. Selamat: 2017), (Y. Sudargini: 2021), IP. Ardana, IM. Yudana (2020).

7. Disiplin Kerja mampu Memediasi Kompetensi Guru yang Mempengaruhi Kinerja Guru

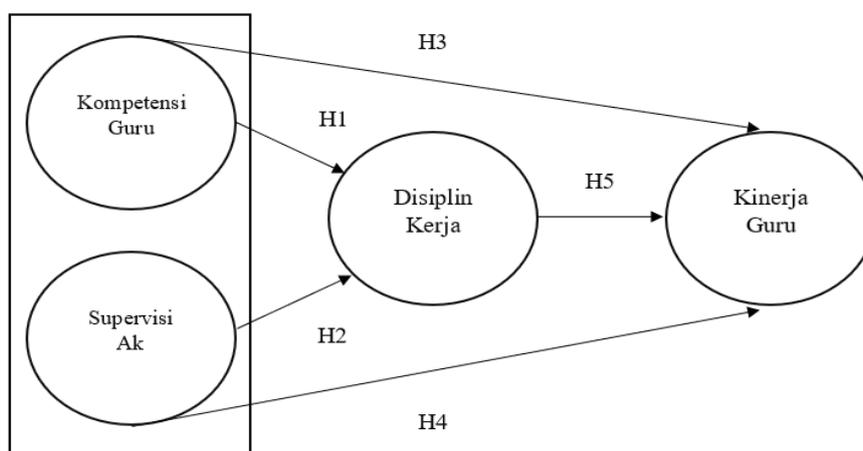
Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, menyimpulkan bila kompetensi guru mampu berdampak positif maupun krusial terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Simpulan ini memperjelas jika variabel disiplin kerja guru mampu memediasi hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru. Perihal ini pun sama seperti kajian milik T. Wijayanto, Y. Sutomo (2016), menyimpulkan bila disiplin kerja pada guru mampu memediasi atau berimbas tidak langsung antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Kajian milik M. Fitriyadi (2022) menyatakan bila disiplin kerja pada guru mampu memediasi atau berdampak tidak langsung antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

8. Disiplin Kerja mampu Memediasi Supervisi Akademik yang Mempengaruhi Kinerja Guru.

Disiplin kerja pada guru dapat memberi mediasi bagi supervisi akademik yang memengaruhi kinerja guru. Melalui pemaparan tersebut, memperjelas jika supervisi akademik mampu berdampak positif maupun krusial kepada kinerja guru dari disiplin kerja. Simpulan ini memberi bukti bila variabel disiplin kerja pada guru bisa melakukan mediasi terhadap keterkaitan supervisi akademik dengan kinerja guru. Sesuai kajian milik Y. Mardiana (2018), menyebut bila disiplin kerja pada guru bisa memediasi supervisi akademik yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun kajian milik L. Hutajulu (2018) menyimpulkan bila disiplin kerja pada guru mampu melakukan mediasi atau berdampak langsung terhadap supervisi akademik maupun bagi kinerja guru.

Conceptual Framework

Sesuai uraian di atas, diperoleh kerangka berpikir dalam kajian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sesuai pemaparan di atas, memperjelas bila:

1. H₁: kompetensi guru (X₁) berdampak positif maupun signifikan kepada disiplin kerja (Y₁)
2. H₂: supervisi akademik (X₂) berdampak positif maupun signifikan kepada disiplin kerja (Y₁)
3. H₃: kompetensi guru (X₁) berdampak positif dan signifikan bagi kinerja guru (Y₂)

4. H₄: supervisi akademik (X₂) berdampak positif dan krusial kepada kinerja guru (Y₂)
5. H₅: disiplin kerja (Y₁) berdampak positif maupun krusial kepada kinerja guru (Y₂)
6. H₆: kompetensi guru (X₁), maupun supervisi akademik (X₂), berdampak positif dan signifikan secara simultan kepada kinerja guru (Y₂)
7. H₇: disiplin kerja (Y₁) mampu memediasi kompetensi guru (X₁) yang mempengaruhi kinerja guru (Y₂)
8. H₈: disiplin kerja (Y₁) mampu memediasi supervisi akademik (X₂) yang mempengaruhi kinerja guru (Y₂)

Tidak hanya melalui variabel X₁ dan X₂ yang berdampak bagi Y₁ dan Y₂ karena ada bermacam variabel yang turut mempengaruhi, seperti: lingkungan sekolah (X₃); profesionalitas guru dalam bekerja (X₄), dan motivasi kerja guru (X₅).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Relevan dengan uraian mengenai teori, artikel maupun pembahasan, maka penelitian ini menghasilkan hipotesis, yakni:

1. Kompetensi guru berdampak positif maupun krusial bagi disiplin kerja
2. Supervisi akademik berdampak positif maupun krusial bagi disiplin kerja
3. Kompetensi guru berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru
4. Supervisi akademik berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru
5. Disiplin kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru
6. Kompetensi guru dan supervisi akademik berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja guru.
7. Disiplin kerja dapat memediasi kompetensi guru yang berdampak bagi kinerja guru.
8. Disiplin kerja dapat memediasi supervisi akademik yang berdampak ke kinerja guru.

Saran

Sesuai kesimpulan yang tertulis, peneliti akan memberikan saran bagi riset selanjutnya, yaitu masih terdapat beragam faktor lain yang berdampak pada disiplin kerja (Y₁) maupun kinerja guru (Y₂). Tidak hanya dari kompetensi guru (X₁), supervisi akademik (X₂) di beragam jenis maupun tingkatan perusahaan/organisasi, maka masih membutuhkan kajian lebih terperinci demi mendapat faktor lain yang mampu berdampak ke disiplin kerja (Y₁) ataupun kinerja guru (Y₂) di luar ulasan yang ada di dalam artikel ini, meliputi lingkungan sekolah (X₃); profesionalitas guru dalam bekerja (X₄); dan motivasi kerja guru (X₅).

BIBLIOGRAPHY

- Al Mubarak, M. D., Wijayati W, D. T., & Soedjarwo, S. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(2), 297–302.
- Andersen, J. A. (2016). An Old Man and the “Sea of Leadership” *Journal of Leadership Studies*, 9(4), 70–81.
- Anti, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru. *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 6(1), 9–24.
- FoEh John EHJ., dan Eliana Papote, 2020. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA DITLANTAS KEPOLISIAN DAERAH NTT. *ULTIMA Manajemen – UMN*. Jakarta. | ISSN 2085-4587
- FoEh John EHJ., Kardinah Indriana Meutia, Rudy Basuki, 2021. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah, Ubhara Jaya*, e-ISSN: 2597-792X, ISSN:1410-9794, Vol. 21 No.3 (September 2021), Halaman 275-292

- Gunawan, I. (2017). Instructional Leadership Profile of Junior High School's Principal (A Case Study of Junior High School in Malang). *International Research Based Education Journal*,1(1), 64–68.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Listyorini, E., dan Samtono. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal. *Jurnal Visi Manajemen*.2(2), 83-90.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauaprat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Uno, H. B. dan N. Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara. Jakarta.