



Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan)

Damianus Iku¹, Simon Sia Niha², Henny A. Manafe³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, dame121276@gmail.com

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

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

Corresponding Author: dame121276@gmail.com

Abstract: *Research that has a suitability will be useful for a literature review that reviews the influence of each variable or the impact on that variable. This research reviews the main literature review factors that have an impact on teacher performance, namely work discipline as an intervention variable, leadership or supervision of school principals, including teacher performance. The results obtained consist of: 1) Managerial principals have a positive and meaningful influence on work discipline; 2) Principal superintendents have a positive and meaningful influence on work discipline; 3) Managerial principals have a positive and significant influence on teacher performance; 4) Principal superintendents have a positive and significant influence on teacher performance; 5) Work discipline has a positive and significant impact on teacher performance; 6) Principal managerial or principal supervision simultaneously has an impact on teacher performance; 7) Work discipline is able to mediate managerial principals that influence teacher performance; 8) Work discipline can mediate to the supervision of the school principal which influences teacher performance.*

Keyword: *Teacher Performance, Work Discipline, Managerial, Supervision, Principal.*

Abstrak: Riset yang memiliki kesesuaian akan bermanfaat untuk kajian pustaka yang mengkaji perihal pengaruh masing-masing variabel atau yang berimbas ke variabel tersebut. Riset ini mengulas perihal kajian pustaka faktor yang berdampak pada kinerja guru ialah disiplin kerja sebagai variabel *intervening*, kepemimpinan ataupun pengawasan kepala sekolah, termasuk kinerja guru. Hasil yang didapat terdiri atas: 1) Manajerial kepala sekolah memberi pengaruh positif dan bermakna pada disiplin kerja; 2) Supervisi kepala sekolah memberi pengaruh positif dan bermakna pada disiplin kerja; 3) Manajerial kepala Sekolah memberi pengaruh positif dan bermakna pada kinerja guru; 4) Supervisi kepala sekolah memberi pengaruh positif dan bermakna pada kinerja guru; 5) Disiplin kerja memberi pengaruh positif dan bermakna pada kinerja guru; 6) Manajerial kepala sekolah ataupun

supervisi kepala sekolah secara simultan memberi dampak ke kinerja guru; 7) Disiplin kerja mampu memediasi pada manajerial kepala sekolah yang memberi pengaruh bagi kinerja guru; 8) Disiplin kerja dapat memediasi ke supervisi kepala sekolah yang memberi pengaruh pada kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Manajerial, Supervisi, Kepala Sekolah.

PENDAHULUAN

Peranan seorang guru adalah memberi pendidikan bagi para siswa/murid yang memengaruhi secara strategis untuk menentukan pencapaian tujuan pembelajaran. UU Nomor 14 Tahun 2005 perihal guru dan dosen, menyebut bila guru merupakan tenaga profesional yang bertugas memberi bimbingan, mendidik, memberi pelatihan, penilaian maupun pengevaluasian terhadap siswa di tingkat pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar ataupun menengah. Berdasar pemaparan itu, mempertegas bila guru berperan cukup vital terkait penyedia fasilitas bagi siswa untuk mendapat pengetahuan maupun keterampilan.

Solin (2018) mengungkapkan bahwa rata-rata kualitas ada di tingkatan di bawah sepuluh besar berdasar pada *passing grade* terkait pelaksanaan uji kompetensi guru (UKG) setingkat sekolah dasar hingga menengah atas. Faktor yang dijadikan evaluasi untuk pemilik kepentingan ialah perbaikan terhadap mutu pendidikan.

Terkait perbaikan mutu pendidikan ini, kepala sekolah berperan vital dengan tugas utama, sesuai Pasal 15 Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 6 Tahun 2018 mengenai pemberian tugas guru selaku kepala sekolah, yaitu kepala sekolah bertanggung jawab menjalankan tugas kepemimpinan untuk mengembangkan bidang wirausaha maupun pengawasan ke tenaga pendidik. Edwin (2012:57) mempertegas bila kepala sekolah memengaruhi kinerja seorang pendidik secara langsung sejumlah 34.6%, serta tersisa 56.4% sebagai pengaruh di luar kepemimpinannya. Artikel itu memperjelas bila kian baiknya kepemimpinan kepala sekolah, berarti kian membaik kinerja pada diri pendidik.

Kompetensi terkait administratif harus ada di diri kepala sekolah sebab kepala sekolah perlu melakukan pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah perlu tahu dan paham terkait manajerial di lembaga pendidikan. Kepala sekolah pun perlu paham mengenai potensi pada diri seorang pendidik, maka komunikasi bisa terlaksana secara maksimal. Tidak sekadar mempunyai kompetensi administratif, kepala sekolah pun perlu berperan selaku pengawas. Mantja (2007:3) memaparkan bila kepala sekolah membutuhkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan pengawasan terkait pendidikan sebab peranan mereka ialah pengelolaan terhadap segala urusan di sekolah.

Realitasnya, sesuai riset milik Ernawati (2020), menyebut guru di Madrasah Aliyah Negeri sekabupaten Deli Serdang mendapati bila kinerja pada diri pendidik belumlah optimal. Masih ada pendidik yang tidak mengimplementasikan kedisiplinan seperti keterlambatan saat datang ke sekolah tanpa kejelasan alasan. Riset pun memperlihatkan bila kepala sekolah sekadar melaksanakan pengawasan sesekali di satu tahun ajaran. Pemaparan tersebut merepresentasikan bila kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri di Kab. di Deli Serdang belum sama seperti rencana pemerintah di bidang kependidikan. Dengan begitu, masih ada masalah yang didapati, seperti kedisiplinan seorang guru masih kurang, manajerial kepala sekolah masih minim, serta intensif dalam melaksanakan pengawasan masih belum terlaksana secara optimal.

Permasalahan kedisiplinan ialah segala sesuatu yang berperan penting bagi guru. Bila tidak ada kedisiplinan pada diri pendidik, dunia pendidikan tidak bisa terlaksana secara optimal. Kedisiplinan kerja guru terkait dengan ketaatan untuk bekerja berdasar pada tata cara yang diberlakukan. Guru yang datang di sekolah secara tepat waktu dan tidak pergi dari

kelas sebelum jam pelajaran selesai merupakan contoh yang bisa memotivasi peserta didik untuk tekun belajar. Sesuai penjelasan di Pasal 3 Angka 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengharuskan pegawai negeri untuk masuk kerja dan patuh terhadap peraturan jam kerja. Pada peraturan itu memperjelas bila maksud dari kewajiban guna masuk kerja dan patuh terhadap peraturan jam kerja, seperti wajib datang, menjalankan tugas, dan pulang berdasar pada peraturan jam kerja, serta ada di tempat umum bukan disebabkan dinas. Jika tidak datang atau izin, maka harus memberi tahu ke pejabat atau pihak berkewenangan. Bila terlambat masuk ataupun pulang cepat akan terhitung secara kumulatif maupun terkonsversi tujuh setengah jam sama seperti satu hari tidak masuk kerja.

Atas dasar itulah, penegakkan kedisiplinan sebagai sesuatu yang vital karena bisa mengetahui apakah aturan yang diterapkan di sekolah sudah dipatuhi oleh para pendidik. Melalui kedisiplinan ini, aktivitas belajar mengajar bisa dilaksanakan seefektif maupun seefisien mungkin. Kesuksesan belajar pada diri peserta didik terkait dengan kesuksesan pada pembelajaran yang terpengaruh oleh kedisiplinan para pendidik. Hanya saja, realitas yang terjadi tidak sesuai: masih ada pendidik yang tidak sadar perihal fungsi maupun tugasnya, maka kerap muncul ketimpangan untuk melaksanakan tugas atau tujuan pendidikan yang terlaksana tanpa bisa mencapainya secara maksimal.

Berlandaskan pemaparan di atas, riset ini menghasilkan rumusan masalah seperti:

1. Apakah manajerial kepala sekolah memberi dampak positif ataupun bermakna pada disiplin kerja?
2. Apakah supervisi kepala sekolah memberi dampak positif ataupun bermakna pada disiplin kerja?
3. Apakah manajerial kepala sekolah memberi dampak positif ataupun cukup penting bagi kinerja guru?
4. Apakah supervisi kepala sekolah memberi dampak positif ataupun cukup penting bagi kinerja guru?
5. Apakah disiplin kerja memberi dampak positif ataupun cukup penting bagi kinerja guru?
6. Apakah manajerial kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah memberi dampak positif dan cukup penting, serta secara bersama-sama pada kinerja guru?
7. Apakah disiplin kerja mampu memediasi manajerial kepala sekolah yang memberi dampak pada kinerja guru?
8. Apakah disiplin kerja mampu memediasi supervisi kepala sekolah yang memberi dampak ke kinerja guru?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru (Y2)

Jasmani (2013: 155) memaparkan bila kinerja berakar kata dari *job performane* atau *actual performance* sebagai prestasi kerja yang sudah didapat. Uraian ini memperjelas bila kinerja sebagai prestasi yang terlihat sebagai wujud kesuksesan individu selama menjalankan tugas kerja. Sesuai penjelasan pada Permendikbud No. 35 Tahun 2010 perihal Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, kinerja guru merupakan penilaian kepada tahap maupun capaian kerja yang sudah pendidik lakukan setiap menjalankan tugas mereka.

Mangkunegara dalam Jasmani (2013:155) turut memaparkan bila kinerja sebagai capaian kerja yang ditentukan berdasar pada mutu maupun jumlah setiap kali karyawan menjalankan tugas berdasar pada pertanggungjawabannya. Malayu Hasibuan (2007: 94) turut menambahkan bila kinerja disebut pula sebagai potensi kerja ialah hasil kerja yang sudah didapat oleh individu setiap menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berlandaskan kemampuan, pengalaman, dan keseriusan. Sesuai dua pemahaman terkait kinerja, memperjelas bila kinerja pada diri seorang pendidik terkait dengan kemampuan

pendidik. Dengan begitu, supaya berkinerja maksimal, pendidik pun perlu berkompotensi cukup baik. Bila pendidik tanpa berkompotensi terkait bidang masing-masing, tentu kinerja yang mereka miliki tergolong rendah baik. Depdiknas (2004: 11) mempertegas bila kinerja pendidik sebagai kompetensi pada diri pendidik guna menyampaikan bermacam kemampuan dan keterampilan.

Melalui Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidikan Tahun 17 No. 1, Wagiran (2013: 155) menjabarkan kinerja pada diri pendidik sebagai hasil yang pendidik capai setiap menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang berlandaskan ke kemampuan, pengalaman, dan keseriusan, serta terepresentasikan melalui jumlah maupun mutunya.

Sesuai pemaparan tersebut, mempertegas bila kinerja guru merupakan segala sesuatu yang diperoleh pendidik selama menjalankan tugas berdasar kompetensi, kesediaan, dan pengalaman.

Disiplin Kerja (Y1)

Hasibuan (2001:20) memaparkan bila disiplin memperjelas bila ketertiban merupakan tindakan ketika seseorang yang ada di suatu organisasi patuh terhadap aturan secara sadar dan tidak ada unsur pemaksaan, serta disiplin dan patuh kepada segala aturan maupun norma sosial di organisasi tersebut.

Wursanto (2000) menambahkan bila disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang terhadap organisasi dan beragam hal yang dijadikan sebagai kepatuhan tanpa mempergunakan perasaan, sekadar berdasar pada kesadaran bila untuk mencapai segala tujuan organisasi, maka memerlukan kepatuhan terhadap peraturan. Kedisiplinan kerja ialah sikap mental yang terlihat pada tindakan maupun perilaku individu atau sekelompok individu berwujud kepatuhan kepada aturan dan norma sosial.

Rivai (2011:123) memaparkan bila disiplin kerja ialah faktor terpenting untuk meningkatkan kepuasan kerja sebab kedisiplinan ialah segala hal yang berperan vital bagi organisasi untuk menghasilkan efektivitas ke pekerjaan. Pendidik pun perlu serius untuk melaksanakan tugas secara cermat dan aktif, serta berkedisiplinan agar bisa termotivasi setiap menjalankan aktivitas pembelajaran.

Sesuai pemaparan tersebut, memperjelas jika kedisiplinan kerja pada diri guru merupakan kepatuhan pendidik untuk mengimplementasikan aturan secara bertanggung jawab. Kedisiplinan kerja pada diri pendidik merupakan kepatuhan dan kesadaran kepada aturan tertulis/tidak tertulis yang terlihat melalui perilaku maupun tindakan organisasi dalam memperoleh tujuan. Tujuan kedisiplinan secara kolektif atau perseorangan pada dasarnya ialah guna mengarahkan perilaku ke realitas secara harmonis. Demi memunculkan situasi itu, maka harus mewujudkan kesesuaian antara kewajiban maupun hak.

Sutrisno (2011:94) menuturkan bila kedisiplinan kerja sebagai organisasi yang baik perlu menghasilkan aturan atau tata tertib yang berperan sebagai acuan bagi para karyawan di suatu perusahaan. Sutrisno (2011:94-95) menambahkan jika kedisiplinan kerja akan dianggap baik jika seorang pendidik patuh terhadap norma atau aturan secara sadar. Seluruh Madrasah Aliyah Negeri sekabupaten Deli Serdang secara teoretis telah menjalankan kedisiplinan kerja yang baik telah ada ketertiban dan aturan tertulis atau tidak tertulis yang patut dilakukan untuk seluruh pendidik. Kendati secara praktiknya, guru belum bisa menjalankan seluruh peraturan itu. Masih terdapat aturan yang pendidik langgar secara sadar atau tidak sadar.

Manajerial Kepala Sekolah (X1)

Hasibuan Malayu S. P. (2005: 20) memaparkan bila manajemen ialah rangkaian aktivitas ilmu maupun seni sebagai tahap penggunaan sumber daya manusia maupun sumber daya lain secara efektif maupun efisien untuk memperoleh tujuan tertentu. Pengertian ini bukan sekadar mempertegas segala sesuatu yang sudah disampaikan mengenai perolehan hasil pekerjaan dari pihak lain, namun menjabarkan terkait ukuran atau standar yang

merepresentasikan kesuksesan manajer, yakni efisien, efektif maupun tahap manajemen yang terjadi jika individu akan mengajak pihak lain untuk memperoleh tujuan organisasi.

Secara umum, manajemen merupakan wujud kerja sama dengan atau dari pihak lain demi memperoleh tujuan yang sudah direncanakan secara terstruktur, mudah, cepat, dan tepat (Martoyo, 2002: 12). Hasibuan Malayu S. P. (2007: 42) menambahkan bila manajemen ialah tahap yang berkarakteristik tertentu pada upaya merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan dengan memanfaatkan ketersediaan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.

Perencanaan (*planning*), yaitu keseluruhan tahap dalam memikirkan maupun menentukan secara jelas terkait segala sesuatu yang hendak dikerjakan demi memperoleh tujuan yang sudah direncanakan. Selama merencana, maka perlu merumuskan dan menetapkan semua kegiatan organisasi terkait jenis pekerjaan, alasan dalam mengerjakan, lokasi untuk mengerjakan, dan pihak yang mengerjakan. Aktivitas yang terlaksana selama merencanakan bisa terdiri atas penentuan tujuan, menegakkan strategi, dan mengembangkan rencana dalam mengoordinasikan suatu aktivitas.

Mengorganisasikan sebagai tahap membagi tugas kerja yang terencana untuk terselesaikan oleh beberapa pihak, menentukan relasi/keterkaitan pekerjaan, serta memberi lingkungan kerja secara layak. Kemudian, mengarahkan sebagai tindakan dalam memotivasi, mengarahkan, dan memengaruhi seluruh anggota kelompok supaya bersedia bekerja secara sadar dan bersedia tanpa terpaksa demi memperoleh tujuan berdasar pada rencana dan pola. Agar bisa mengarahkan guru atau anggota supaya bersemangat maupun bergairah kerja tinggi, tentu memerlukan perhatian terhadap prinsip seperti perlakuan ke karyawan dengan baik; mengarahkan pertumbuhan maupun mengembangkan bakat atau kompetensi karyawan tanpa menghalang-halangi kreativitas; menyemangati karyawan supaya bersedia berupaya memaksimalkan kemampuan maupun bakatnya; mengupayakan keadilan maupun bijak ke masing-masing karyawan secara adil; memberi peluang untuk mengembangkan karyawan, baik peluang belajar atau anggaran dana secara cukup demi memperoleh tujuan itu; memotivasi para karyawan agar bisa meningkatkan kemampuan, gagasan, maupun kinerjanya.

Pengontrolan diperjelas sebagai aktivitas untuk mencari tahu perwujudan perilaku anggota organisasi terkait pendidikan dan perolehan tujuan sudah berdasar pada yang direncanakan. Pengontrolan terlaksana agar bisa mendapat data mengenai pelaksanaan kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, pengawas maupun petugas madrasah lain di satuan pendidikan. Siagian (2002:63) memaparkan bila manajerial kemampuan sebagai kompetensi untuk mengarahkan pihak lain agar bersedia untuk bekerja secara maksimal. Manajerial terkait dengan tata kelola dan kepemimpinan. Sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tugas mengatur sumber daya sekolah, seperti pengelolaan pendidik, peserta didik, keuangan, kurikulum, hubungan masyarakat, sarana, dan unsur lainnya, untuk bisa digunakan secara optimal agar bisa mengarah ke perolehan tujuan sekolah.

Berdasar pada Peraturan Menteri Pendidikan No. 13 Tahun 2007 perihal kompetensi manajerial kepala sekolah, menyebut bila kepala sekolah wajib merencanakan program; memberdayakan sekolah berdasar pada kebutuhan; memimpin sekolah demi memanfaatkan sumber daya sekolah semaksimal mungkin; mengatur perubahan maupun mengembangkan sekolah ke pembelajaran yang efektif; melahirkan budaya dan iklim kondusif; pengelolaan terhadap pendidik maupun staf demi memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal; pengelolaan relasi antara sekolah dengan masyarakat guna mencari dukungan gagasan, sumber pembelajaran maupun pendanaan sekolah; pengelolaan murid terkait penerimaan siswa baru, serta menempatkan maupun mengembangkan jumlah siswa/murid; mengembangkan kurikulum dan aktivitas belajar mengajar berdasar pada tujuan pendidikan nasional; pengelolaan anggaran dana sekolah berdasar pada prinsip pertanggungjawaban, keterbukaan, dan efisien; pengelolaan tata usaha untuk menunjang perolehan tujuan

pembelajaran maupun aktivitas siswa di sekolah; pengelolaan sistem informasi sekolah untuk menyusun program; pemanfaatan perkembangan teknologi informasi untuk meningkatkan aktivitas belajar mengajar maupun tata kelola sekolah; mengawasi, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan program pendidikan sesuai ketentuan.

Supervisi Kepala Sekolah (X2)

Supervisi atau pengawasan berkedudukan penting guna membina maupun mengembangkan kerja sama di suatu instansi. Mengenai dunia pendidikan, Sahertian (2000:19) memaparkan bila pengawasan merupakan upaya untuk melayani pada pendidik secara perseorangan maupun kelompok demi perbaikan terhadap metode pengajaran atau kurikulum. Pengawasan/supervisi ini beracuan ke pemberian layanan dan bantuan.

Kepala sekolah, selaku pemimpin pengajaran, memiliki tugas selaku penggerak dan pengarah agar para pendidik mampu mengerahkan seluruh potensinya dalam memperoleh tujuan pendidikan. Supervisi/pengawasan utama tidak diperjelas secara sederhana sebagai metode untuk kondisi tertentu, tetapi tetap mencermati kebutuhan, kompetensi, minat, kematangan, dan kriteria sebagai pertimbangan dalam mengimplementasikan pengawasan utama ini. Strategi pengawasan utama terlihat melalui perspektif dan kebutuhan pendidik, ketersediaan waktu pada kepala sekolah, tujuan pengawasan maupun kemampuan pendidik. Berbeda dengan model pengajaran dan strategi pengajaran sebagai fokus yang ditambahkan.

Kepala sekolah berperan sebagai pihak yang menggerakkan, mengarahkan, dan menentukan kebijakan terkait cara memperoleh tujuan pendidikan dan upaya untuk merealisasikannya. Terkait manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah harus memaksimalkan efektivitas kinerjanya. Atas dasar itulah, manajemen berbasis sekolah merupakan konsepsi baru bagi pendidikan yang bisa memberi hasil memuaskan.

Kinerja kepemimpinan pada diri kepala sekolah, terkhusus mengenai manajemen berbasis sekolah, yaitu bermacam usaha yang dilaksanakan dan hasil yang didapat selama menerapkan manajemen sekolah demi mengaktualisasikan tujuan pendidikan seefektif maupun seefisien mungkin. Terkait hal tersebut, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah pada tata kelola sekolah terlihat berdasar ketentuan di bawah ini:

1. Bisa mendayagunakan para pendidik agar menjalankan kegiatan belajar mengajar secara lancar, tepat, mudah, dan bertanggung jawab.
2. Mampu menuntaskan tugas berdasar pada waktu yang ditentukan.
3. Bisa berhubungan secara harmonis dengan masyarakat, maka bisa mengikutsertakan mereka untuk terlibat dalam mengaktualisasikan tujuan sekolah.
4. Sukses mengimplementasikan prinsip kepemimpinan berdasar pada tingkat kedewasaan pendidik maupun staf di sekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen.

Pidarta memaparkan tiga jenis keterampilan yang perlu ada di diri kepala sekolah guna memperlancar kepemimpinan. Tiga keterampilan itu, seperti keterampilan konseptual sebagai pemahaman dan pengoperasian organisasi; keterampilan manusiawi, yakni berupaya guna menjalin kerja sama, mendorong, dan memimpin; serta keterampilan teknik sebagai upaya mempergunakan pengetahuan, cara, dan sarana untuk menuntaskan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Agar bisa mempunyai keterampilan, terkhusus keterampilan konsep, kepala sekolah perlu menjalankan bermacam aktivitas, seperti belajar dari pekerjaan dan cara kerja dari para tenaga pendidik; mengobservasi aktivitas tata kelola secara terstruktur; membaca segala sesuatu mengenai aktivitas yang tengah dilakukan; mempergunakan hasil kajian pihak lain; memikirkan masa depan; serta perumusan gagasan yang bisa diuji.

Kepala sekolah pun perlu mengimplementasikan gaya kepemimpinan secara efektif berdasar pada kondisi maupun kebutuhan dan motivasi para guru atau pegawai lainnya. Kepala sekolah yang bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja, terkhusus relasi

antarpelaksana sekolah, maka bisa memperlihatkan bila dirinya berkemampuan untuk memimpin organisasi.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	I Anggraeni, A Koamriah (2016)	Kinerja Manajerial kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Sekolah Dasar	Kinerja manajerial kepala sekolah, kinerja mengajar guru berdampak positif maupun krusial bagi mutu sekolah dasar.
2	M Siregar, B Situmorang, R Rohana (2020)	Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kompetensi Manajerial kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu	Perilaku inovatif berdampak positif bagi kompetensi manajerial kepala sekolah dasar di Kab. Labuhan Batu
3	A Muslimin, R Nursasongko (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dasar terhadap Kinerja Guru.	Gaya kepemimpinan dan kompetensi manajerial kepala sekolah dasar berdampak krusial maupun positif bagi kinerja guru.
4	BR Werang (2018)	Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Kerja guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel.	Kemampuan managerial kepala sekolah dan iklim sekolah berdampak positif maupun krusial bagi komitmen kerja tenaga pendidik sekolah dasar Kristen di Kab. Boven Digoel.
5	AD Angraeni (2017)	Pengaruh Persepsi atas kemampuan Manajerial kepala sekolah dan budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.	Persepsi atas keterampilan manajerial kepala sekolah dan kultur organisasi positif maupun krusial bagi kinerja guru.
6	Beni Habibi (2015)	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru SMK Bismen di Kota Tegal.	Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru positif maupun krusial pada profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal.
7	ARA Ghani, M Herlina (2017)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Jakarta Selatan.	Pengawasan kepala sekolah dan motivasi kerja berimbang positif dan krusial bagi kedisiplinan tenaga pendidik SMK di Jakarta Selatan.
8	AD Larasati, BB Wiyono, A supriyanto (2020)	Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah terhadap Disiplin Guru dalam Pembelajaran di PAUD	Penyelenggaraan pengawasan sekolah berimbang positif maupun krusial bagi kedisiplinan tenaga pendidik pada pembelajaran di PAUD.
9	M Nadeak (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harian.	Kepemimpinan dan pengawasan akademik kepala sekolah memberi dampak bermakna dan positif ke kedisiplinan kerja tenaga pendidik di SMPN 03 Harian.
10	R Safitri (2022)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru di MIN 03 serang.	Pengawasan kepala sekolah berimbang krusial dan positif ke kedisiplinan guru di MIN 03 Serang
11	N Gita, L Kustiani, RM Firdaus (2018)	Pengaruh Kemampuan Manajerial kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru.	Keterampilan manajerial kepala sekolah, kedisiplinan kerja maupun komunikasi interpersonal krusial dan positif bagi kinerja guru.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
12	S Ngiode (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja maupun disiplin kerja positif dan krusial bagi kinerja guru.
13	John EHJ. FoEh dan Eliana Papote (2021)	Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT	Kultur organisasi memberi dampak cukup penting kepada kinerja anggota Ditlantas Polda Nusa Tenggara Timur, kemampuan memberi dampak cukup penting kepada anggota Ditlantas Polda Nusa Tenggara Timur, pendidikan dan pelatihan memberi dampak cukup penting kepada kinerja anggota Ditlantas Polda Nusa Tenggara Timur.
14	Mikael Laba Blikololong dan John EHJ. FoEh (2022)	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa	Analisis perencanaan SDM berdampak cukup penting ke kinerja karyawan Pemerintah Kota Kupang Kec. Maulafa. Analisis pekerjaan maupun penempatan karyawan tidak memberi dampak cukup penting pada krusial kinerja karyawan Pemerintah Kota Kupang Kec. Maulafa

METODE

Tata cara penulisan riset ini, yaitu memanfaatkan metode kualitatif maupun kajian pustaka. Analisis teori atau hubungan dari masing-masing variabel dari buku ataupun jurnal secara *offline* di perpustakaan atau *offline* yang didapat dari Mendeley, Scholar Google atau media lain. Melalui metode ini maka turut mempergunakannya secara induktif supaya terfokus ke pertanyaan yang diajukan peneliti. Latar belakang penulisan riset ini ialah kajian bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajerial kepala Sekolah (X1) Memengaruhi Disiplin kerja (Y1).

Berdasar uraian di atas, mempertegas bila manajerial kepala sekolah memberi dampak positif dan bermakna ke kedisiplinan kerja. S Umami, B Lian, M. Missriani (2020) melalui risetnya memperjelas bila manajerial kepala sekolah memberi dampak bermakna kepada kedisiplinan kerja guru, sedangkan riset N Mawaddatullin (2017) menambahkan jika manajerial kepala sekolah memberi pengaruh bermakna kepada kedisiplinan kerja serta kinerja guru.

Kepala sekolah berperan cukup vital terkait upaya mengembangkan sekolah maupun mengatur pendidik dan staf lain. Selaku pemimpin, kepala sekolah perlu menyampaikan tujuan pendidikan, merancang rencana kerja, mengorganisasikan maupun mendayagunakan para anggota, melimpahkan kewenangan, berkomunikasi, dan pengawasan maupun pengevaluasian.

Pemimpin sudah sepatutnya memberi bantuan bagi para tenaga pendidik maupun staf untuk meningkatkan pola maupun standar berperilaku, serta mematuhi peraturan untuk menegakkan kedisiplinan. Dengan begitu, kepala sekolah perlu memiliki kedisiplinan tinggi mengingat kepala sekolah sebagai contoh bagi warga sekolah untuk berperilaku. Melalui kedisiplinan yang ditanamkan ke setiap warga sekolah, maka kedisiplinan ini bisa menjadi kebiasaan sehari-hari. Bagi pihak yang mampu memperoleh kesuksesan, tentu mereka

berkedisiplinan tinggi. Berbeda dengan pihak yang gagal, mereka cenderung tidak berkedisiplinan atau menganggap remeh perkara kedisiplinan. Sepatutnya pendidik berupaya merancang situasi yang memberi peluang bagi peserta didik untuk belajar secara aktif, seperti datang tepat waktu, perumusan tujuan pembelajaran, dan lain-lain. Peran guru pun menjadi penentu kedudukan mereka selaku pemimpin pendidikan di hadapan para peserta didik (Nawawi, 1985:12).

Secara umum, kedudukan guru memiliki peranan penting. Guru adalah teladan, sumber pengetahuan, dan penggerak untuk mengarah ke kemajuan. Guru mengemban tugas untuk merancang standar, mengukur, membandingkan hasil dengan standar, dan memperbaiki setiap menjalankan tugas. Selaku pihak yang berperan utama di dunia pendidikan, guru perlu berkedisiplinan diri yang tinggi. Guru atau pendidik yang berkedisiplinan tentu bisa memberi layanan secara optimal berdasar pada bidang kerjanya. Guru bisa memanfaatkan dan menjaga sarana, serta bisa menciptakan produktivitas kerja yang tinggi berdasar pada organisasi sekolah.

Dengan begitu, menjelaskan jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang kian baik, maka kinerja para guru maupun staf pun mengalami peningkatan.

Supervisi Kepala Sekolah (X2) Memengaruhi Disiplin kerja (Y1)

Dari uraian tersebut, memperjelas jika supervisi kepala sekolah memberi dampak positif dan bermakna ke disiplin kerja. F Fatnah (2021) menambahkan, supervisi kepala sekolah memberi dampak positif dan bermakna kepada kedisiplinan kerja karyawan di SMPN Amali Kec. Amali, Kab. Bone. Kajian milik Y Yuliana, Y Arafat, M. Mulyadi (2020) memperlihatkan bila supervisi kepala sekolah memberi dampak positif maupun bermakna kepada disiplin kerja pada guru

Pengawasan akademik oleh kepala sekolah pun mampu berperan untuk memaksimalkan kedisiplinan pada diri tenaga pendidik (Suginam, 2019). Pengawasan akademik umumnya ialah pelayanan profesional yang diserahkan guna memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab seorang pendidik selama menjalankan tugas utamanya (Sola, 2019). Selama menjalankan tugas seorang di sekolah, pasti layanan pengawasan akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah.

Selama memimpin, kepala sekolah perlu berkompentensi dan memahami konsep pengawasan akademik, seperti menjelaskan soal pengawasan, maksud dari penyelenggaraan pengawasan, peraturan maupun prosedur, dan dimensi paling mendasar pada pengawasan akademik (Prayoga, 2020).

Kepala sekolah pun harus berperan sebagai perancang, pelaksana, dan pengevaluasi secara bertahap terhadap pengawasan yang ia lakukan supaya kemampuan para tenaga pendidik, terkhusus terkait proses belajar mengajar, profesionalitas, dan aspek sosial mengalami peningkatan (Sola, 2019). Pengawasan akademik meliputi dua tahap, yaitu penyusunan program dan mempersiapkan, seperti penyusunan instrumen pengawasan, media, dan jadwal pengawasan akademik. Penyelenggaraan pengawasan akademik ini terfokus ke sasaran pengawasan, yaitu tata cara dan metode, meliputi respons, observasi, dan refleksi. Aktivitas pengawasan akademik tentunya berlandaskan ke permasalahan yang pendidik alami. Berikutnya, tahap akhir ialah merespons hasil yang didapat melalui aktivitas pengawasan agar memengaruhi maupun meningkatkan disiplin kerja, serta profesionalisme guru, terlaksana dengan member umpan balik terhadap hasil pengawasan itu ke pendidik.

Uraian yang sudah peneliti sampaikan menjelaskan jika supervisi kepala sekolah yang baik memicu peningkatan kinerja pada diri guru.

Manajerial Kepala Sekolah (X1) Memberi Pengaruh pada Kinerja Guru (Y2)

Sesuai uraian di atas, memperjelas jika manajerial kepala sekolah memberi dampak ke kinerja guru kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan keahlian selama menjalankan

dan menuntaskan segala tugas manajerial berupa perencanaan, pengatruan, kepemimpinan, dan pengendalian organisasi demi memperoleh tujuan. Wahjosumidjo11 memaparkan bila kepemimpinan kepala sekolah merupakan sifat, perilaku, pengaruh ke orang lain, pola dalam berinteraksi, relasi antarfungsi, posisi/jabatan administratif, dan anggapan terkait legitimasi pengaruh.

Manajerial ialah tahap di dalam kepemimpinan guna memengaruhi secara sosial ke pihak lain, maka pihak lain berkenan melaksanakan sesuatu sesuai yang dikehendaki pimpinan. Kepala sekolah perlu memotivasi ke para pendidik agar bisa berdampak positif, termasuk terkait pengembangan diri pada pendidik seperti pelatihan mental, manajemen, memberi wawasan, bersosial, dan lain-lain. Kepala sekolah perlu bisa melaksanakan peranan yang ia miliki selaku manajer, edukator, administrator, pengawas, innovator maupun motivator. Kemampuan manajerial itu bisa mengarah ke perolehan tujuan yang sudah direncanakan.

Kajian milik S Rahmi (2019) berpartisipasi dalam menentukan inferensi bilamana kepemimpinan kepala sekolah memberi dampak bermakna dan positif kepada kinerja mengajar guru. Dengan begitu, bila kepemimpinan kepala sekolah selama menjalankan tugasnya sesuai pertanggungjawaban, maka kinerja yang didapat akan mengalami peningkatan,

Supervisi Kepala Sekolah (X2) Memengaruhi Kinerja Guru (Y2)

Kepala sekolah berperan sebagai unsur penting di satuan pendidikan karena bertugas memaksimalkan kinerja para tenaga pendidik maupun staf sekolah, maka kualitas pendidikan pun mengalami peningkatan. Karwati & Priansa (2013: 38) menyebut bila kepala sekolah turut memengaruhi peningkatan kinerja pada diri tenaga pendidik. Peraturan Menteri Pendidikan No. 13 Tahun 2007 memperjelas bila kemampuan pengawasan utama pada diri kepala sekolah meliputi perencanaan program pengawasan demi memaksimalkan profesionalitas pada diri pendidik, menjalankan pengawasan akademik kepada pendidik mempergunakan teknik pengawasan yang tepat, serta merespons hasil pengawasan demi meningkatkan kinerja pendidik.

Melalui uraian tersebut mempertegas jika pengawasan kepala sekolah merupakan aktivitas untuk menerapkan fungsi maupun tugasnya dengan kemampuan miliknya dalam hal perencanaan program pengawasan, melaksanakan pengawasan akademik ke tenaga pendidik, dan merespons hasil pengawasan.

Sejalan degan kajian milik A Ramdhan (2017) menyimpulkan bila supervisi kepala sekolah memberi dampak positif maupun bermakna bagi kinerja guru. MO Amanda, R Salam, S Saggaf, (2018) menyimpulkan supervisi kepala sekolah memberi dampak positif dan bermakna kepada kinerja guru.

Disiplin Kerja (Y1) Memberi Pengaruh Kinerja Guru (Y2)

Sesuai deskripsi tersebut, mempertegas jika disiplin kerja pada pendidik memberi dampak positif dan bermakna kepada kinerja guru. A Alhusaini, M Kristiawan, S. Eddy (2020) menyebut bila disiplin kerja memberi pengaruh positif dan bermakna kepada capaian kerja pendidik. KT Utari, R Rasto (2019) menuturkan, kedisiplinan kerja memberi dampak bermakna kepada capaian kerja pendidik.

Sonang (2009) melalui kajiannya memperjelas bila faktor kedisiplinan kerja berperan vital untuk memaksimalkan kesuksesan pendidik dalam mengajar. Kedisiplinan kerja yang baik cukup dibutuhkan demi mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Pada dasarnya, kedisiplinan kerja bisa diperjelas sebagai perilaku maupun sikap berdasar pada aturan di suatu organisasi. Sulistyono dan Wijayanto (2015) menyebut bila kedisiplinan kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan menaati segala aturan,

serta bersedia melaksanakannya secara sukarela dan berkenan mendapat sanksi jika melanggar aturan.

Beracuan ke PP Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebut bila kedisiplinan kerja merupakan sikap atau perilaku kesediaan pegawai negeri mematuhi kewajiban dan menghindari dari segala larangan sesuai ketentuan atau peraturan kedinasan. Jika pegawai itu melanggar, maka akan mendapatkan sanksi disiplin. Membicarakan perihal disiplin kerja, tentu hal ini bisa memengaruhi kinerja guru setiap menjalankan tugas pengajaran, mengingat disiplin kerja berperan penting untuk mendorong kehendak bekerja sesuai porsi maupun batasan yang ditentukan, maka sudah sepatutnya kedisiplinan kerja harus ada di diri pendidik supaya mendukung pelaksanaan belajar mengajar.

Uraian di atas membuktikan jika disiplin kerja pada diri pendidik yang kian tinggi, maka kinerja pendidik akan mengalami peningkatan.

Manajerial kepala Sekolah (X1) dan Supervisi Kepala Sekolah (X2) Memberi Dampak kepada Kinerja Guru (Y2)

Manajerial maupun supervisi kepala sekolah berdampak besar bagi kinerja guru. Tidak sekadar mengatur pendidikan, pendidik atau guru pun harus paham dan mengimplementasikan semua substansi dari aktivitas pendidikan. Selain itu, berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, maka memicu aktivitas pendidikan di sekolah pun mengarah ke perkembangan pesat, maka mengharuskan seseorang menguasai bidang masing-masing secara profesional. Perkembangan pesat mampu mengubah kebutuhan siswa maupun masyarakat. Meningkatnya kebutuhan itu menyebabkan tuntutan siswa turut meningkat sehingga patut untuk dipenuhi agar bisa berdaya saing di lingkungan sosial maupun lingkungan luas.

Kepala sekolah memiliki peranan untuk mengelola aktivitas pendidikan maupun pembelajaran di sekolah. Selaku pemimpin di bidang sekolah, kepala sekolah perlu bisa memahami dan menerapkan tugas maupun fungsinya secara optimal (Kristiawan dkk, 2017; Sriwahyuni dan Kristiawan, 2019). Tugas utama dari kepala sekolah ialah memberdayakan dan memaksimalkan penggunaan sumber daya sekolah seefektif maupun seefisien mungkin demi memperoleh tujuan pendidikan/sekolah.

Sesuai penuturan Yieng dan Daud (2017:156), menyebut bila kepala sekolah perlu memiliki penguasaan atas kemampuan yang dibutuhkan untuk bersosialisasi dengan para pendidik, terkhusus saat mereka hendak mengaitkan teknologi ke pengajaran atau pembelajaran. Kepala sekolah tidak berjalan secara efektif bila tidak ada pemimpin teknologi antarpribadi maupun kompetensi. Guna menjalankan kompetensi, maka kepala sekolah mempunyai empat peranan, yakni merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi.

Mampu mempertegas jika manajerial kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah memberi pengaruh positif dan cukup penting je kinerja guru, seperti hasil riset (M Mediana, S Ahmad (2020), dan kajian milik (L leniwati, Y arafat (2017).

Disiplin Kerja (Y1) dapat Memediasi Manajerial Kepala Sekolah (X1) yang Berimbaskan ke Kinerja Guru (Y2)

Melalui penjelasan di atas, mempertegas bila manajerial kepala sekolah bisa memberikan dampak positif dan cukup penting kepada kinerja guru melalui disiplin kerja pada guru. Inferensi ini membuktikan jika variabel disiplin kerja pada seorang pendidik mampu memediasi keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja seorang pendidik. Kepala sekolah diharuskan untuk berkesiapan dalam manajemen sekolah, siap sebagai pemimpin dengan memiliki kemampuan manajerial kepala sekolah seperti merencanakan, mengorganisasi, dan mengawasi. Melalui kompetensi kepemimpinan yang

baik, maka masing-masing kepala sekolah bisa mendorong para pendidik agar bisa memaksimalkan kinerjanya.

Kinerja pada diri pendidik pun erat kaitannya dengan kedisiplinan kerja tinggi. bila pendidik berkedisiplinan tinggi, tentu bisa membantunya untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran secara lancar. Dapat dikatakan penegakan disiplin dalam perilaku manjerial kepala sekolah sangat dibutuhkan agar dalam teralisasi aktifitas kerja di sekolah dapat berjalan secara optimal diperlukan kedisiplinan yang tinggi dari guru maupun kepala sekolah hingga tindakan atau cara kepala sekolah dalam memanagerialkan visi misi yang berlaku.

Perihal ini pun sesuai dengan kajian milik N Mariatie (2021), mempertegas jika disiplin kerja bisa melaksanakan mediasi atau berimbas tidak langsung antara manajerial kepala sekolah kerja dengan kinerja guru. H Hardono, H haryono, A yuuf (2017) menyatakan bila disiplin kerja bisa memediasi atau dampak tidak langsung antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik.

Disiplin kerja (Y1) dapat Memediasi Supervisi Kepala Sekolah (X2) yang Berdampak pada Kinerja Guru (Y2)

Berlandaskan pemaparan pada teori maupun pembahasan, kesimpulan yang didapat mempertegas jika supervisi kepala sekolah berimbas positif maupun krusial bagi kinerja guru dari disiplin kerja pada guru.

Pengawasan dari kepala sekolah bisa berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pada diri pendidik selama menjalankan aktivitas belajar mengajar maupun administrasi. Melalui keberadaan pengawasan itu, pendidik bisa menjalankan tugas secara tepat mengingat pengawasan berperan pula untuk memaksimalkan motivasi kerja pada diri pendidik, serta menjadikan pendidik untuk berkedisiplinan tinggi selama menjalankan tugas, termasuk mengenai administrasi.

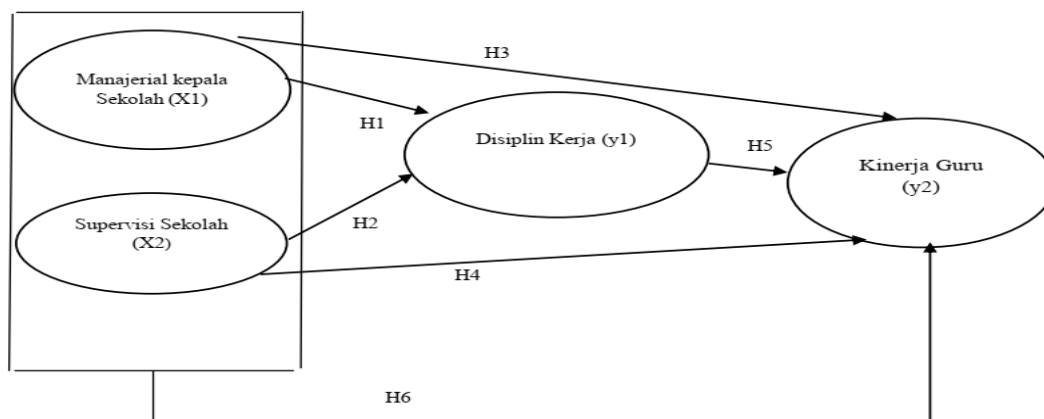
Berkat dukungan dari pengawasan, guru bisa memiliki kedisiplinan sebagai suatu kebiasaan. Pengawasan ini mempunyai bermacam kemampuan pengawasan untuk memicu kedisiplinan pada diri pendidik kian membaik/meningkat. Penilaian tugas seorang tenaga pendidik dari administrasi pembelajaran, mengawasi jam kerja, dan mengawasi aktivitas pembelajaran dapat terlaksana untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Pengawasan bermaksud agar kedisiplinan kerja pada diri pendidik kian membaik dengan membina para pendidik agar bisa memahami dan mengerti, serta memberikan motivasi. Pengawas sekolah turut mengecek administrasi pembelajaran agar bisa mencermati capaian kerja pada diri pendidik selama mengerjakan tugas demi merencanakan aktivitas belajar mengajar. Penyelenggaraan pengawasan yang terlaksana secara berkala bisa mendorong tenaga pendidik untuk berkedisiplinan tinggi sehingga bisa menjadi kebiasaan.

Pendidik diarahkan perihal metode pengajaran dan membimbing supaya memiliki kepenguasaan terkait kemampuan mengajar. Secara bertahap, pengawas akan memotivasi dan membina para pendidik agar mampu memaksimalkan kemampuan mengajarnya (Ansori dkk., 2016). Pengawasan terlaksana dengan mengawasi secara perseorangan sehingga para pendidik terasa nyaman. Metode pengawasan ini berdasar pada kriteria maupun kebutuhan dari masing-masing pendidik, serta mampu membantu pendidik untuk mengerti dan mengarahkan kehendak di dalam diri mereka.

Sintesis ini memperjelas bilamana variabel disiplin Kerja bisa memediasi keterkaitan antara pengawasan kepala sekolah dengan kinerja tenaga pendidik. Sama seperti kajian milik G Carolina, D Hasbullah, Sipatokkong (2020). Kajian milik SP Ningrat, AAG Agung (2020) mempertegas jika disiplin kerkepadaja memediasi atau memberikan dampak langsung antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Conceptual Framework

Beracuan ke uraian yang sudah peneliti sampaikan, kerangka berpikir dalam kajian ini terdiri atas.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Beracuan ke uraian tersebut, memperjelas jika:

- 1) H1: manajerial kepala sekolah (X1) memberi dampak positif dan cukup penting kepada disiplin kerja (Y1)
- 2) H2: supervisi kepala sekolah (X2) memberi dampak positif dan cukup penting kepada Disiplin Kerja (Y1)
- 3) H3: manajerial kepala sekolah (X1) memberi dampak positif dan cukup penting kepada guru (Y2)
- 4) H4: supervisi kepala sekolah (X2) memberi dampak positif dan cukup penting kepada kinerja Guru (Y2)
- 5) H5: disiplin kerja (Y1) berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru (Y2)
- 6) H6: manajerial kepala sekolah (X1) maupun supervisi kepala sekolah (X2), berimbas positif dan bermakna secara bersama-sama pada kinerja guru (Y2)
- 7) H7: disiplin kerja (Y1) dapat memediasi manajerial kepala sekolah (X1) yang mempengaruhi kinerja guru (Y2)
- 8) H8: disiplin kerja (Y1) mampu memediasi supervisi kepala sekolah (X2) memengaruhi kinerja guru (Y2)

Bukan sekadar variabel X1, maupun X2 yang berimbas ke Y1 atau Y2, ada bermacam-macam variabel yang berpartisipasi dalam memberikan dampak, misalnya supervisi akademik pengawas sekolah (X3): motivasi kerja guru (X4), dan prasarana sekolah (X5).

KESIMPULAN

Bertolak pada uraian di atas, rumusan hipotesis pada ulasan selanjutnya ialah:

1. Manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan cukup penting ke disiplin kerja
2. Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan cukup penting ke disiplin kerja
3. Manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan cukup penting ke kinerja guru
4. Supervisi kepala sekolah memberi dampak positif dan krusial ke kinerja guru
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan krusial bagi kinerja guru
6. Manajerial kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh positif ataupun bermakna secara bersama-sama ke kinerja guru.
7. Disiplin kerja dapat memediasi manajerial kepala sekolah yang memberi dampak bagi kinerja guru.
8. Disiplin kerja dapat memediasi supervisi kepala sekolah yang berimbas ke kinerja guru.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2012). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barkah, J.2014. *Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Manajerial Kepala Sekolah Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Di Madrasah*, *Jurnal SOSIO e-KONS* Vol.6 No.1.
- Barnawi, dan Arifin, M. 2017. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Blikololong Mikael Laba. dan FoEh John EHJ, 2022. ANALISIS Perencanaan Sumber Daya manusia, Penempatan Pegawai dan Analisis pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada pemerintah Kota kupang kecamatan maulafa. *JEMSI, – Dinasti review*. | ISSN 2686-4916
- Darmadi. 2018. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Guepedia The First On-Publisher in Indonesia: Lampung Tengah.
- Ditpsmk.2006. *Kurikulum SMK 2006*. Jakarta: Kemendikbud
- 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
- Hikmat.2014 *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV PustakaSetia.
- Joni, S. Djailani, I. & Sakdiah. 2016. Pelaksanaan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* ISSN 2302-0156. Volume 4, No. 1, Februari 2016. Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Kristiawan, M. (2016). Telaah Revolusi Mental dan Pendidikan Karakter dalam Pembentukan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Pandai dan Berakhlak Mulia. *Ta'dib*, 18(1), 13-25.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R.(2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., & Ribuwati, A. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Grou National Publishing.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Medan Bisnis Daily.2018. *Kualitas Guru Sumut di Bawah 10 Besar*. Medan bisnis daily.com.
- Mukhtar, dan Iskandar. 2013. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Referensi (gaung Persada Group)
- Mulyadi, D. (2021). Implementasi Kurikulum 2013 (Revisi) di Sekolah Menengah Atas Pada Mata Pelajaran Peminatan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 5(1), 722.
- Rusman. (2015). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi: Mengembangkan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Satori, Djam'an. 2016. *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Pendidikan*. Alfabeta: Bandung
- Susanto, A.2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.