

# PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI 010 SAGULUNG BATAM

Aldo Frenديو Sembiring<sup>1</sup>, Winda Evyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb170910324@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*Human resources are the most important part in the continuity of an institution or institution. State Elementary School 010 Sagulung is an educational institution in which there are employees who are civil servants or honorary. One of the factors that educational institutions have good quality is the discipline of their employees. There are several factors that affect human resources, which are work supervision, work performance and discipline. The purpose of this research was to assess the impact of work supervision and work discipline together on the performance of teachers at SD Negeri 010 Sagulung Batam. The population in this study were teachers of SD Negeri 010 Sagulung Batam. Total samples in this research were 40 utilize non-probability sampling technique. The data analysis method in this study used multiple linear regression analysis, classical assumption test, statistical test. The results showed, between colleague: (1) work supervision had a positive and meaningful impact on teacher performance; (2) work discipline has a positive and meaningful impact on teacher performance; (3) work supervision and work discipline simultaneously have a positive and meaningful impact on teacher performance.*

**Keywords:** *Work Supervision; Work Discipline; Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam berlangsungnya suatu lembaga atau institusi. Dalam peningkatan mutu sumber daya manusia harus dilakukan secara terarah, terancang dan saling mendukung diantara komponen yang ada. Di era globalisasi suatu lembaga diuntut untuk mampu menghasilkan kinerja yang kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan *output* yang optimal. Sekolah Dasar Negeri 010 Sagulung merupakan lembaga pendidikan yang di dalam terdapat pegawai yang berstatus pegawai negeri ataupun honorer. Salah satu faktor lembaga pendidikan memiliki kualitas yang baik dilihat dari disiplin pegawainya.

Menurut (Fahmi, 2016), pengawasan adalah cara suatu organisasi mewujudkan kinerja dengan efisiensi serta efektivitas tinggi, serta lebih dalam mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik (Kolim et al., 2020). Kepala Sekolah Dasar Negeri 010 Sagulung selalu berupaya melakukan pengawasan yang baik guna meningkatkan disiplin pegawai namun masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan rekap absensi yang dilakuka setiap bulan, ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang terlambat terutama pada bulan september 2021. Keterlambatan penagwai tentunya akan mempengaruhi

kinerja dan kualitas guru, sehingga dalam hal ini

kepala sekolah perlu mengadakan pembinaan kepada pegawai yang sering terlambat.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga menjadi faktor penunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Menurut (Wicaksono, 2017), disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para pengwai dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, mustahil suatu lembaga akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, terdapat penugasan yang menyeluruh samapi ke pekerja tingkat terbawah yang membuat semua individu mengetahui serta paham akan tanggung jawabnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dikerjakan serta dilaporkan, output kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa hasil kerja terkiat harud dipertanggungjawabkan. Maka darii itu kedisiplinan perlu diterapkan serta ketertiban (Anggrainy et al., 2017).

Pada bulan Juli (10 terlambat dan 4 tidak masuk), bulan Agustus (8 terlambat dan

2 tidak masuk), bulan September (12 terlambat dan 3 tidak masuk. Dari pemaparan data tersebut, terlihat bahwa terdapat masalah disiplin kerja, yang mana hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dan berdampak kualitas pekerjaan.

Maulana (2017) menjelaskan kinerja sebagai output kerja dari segi jumlah serta mutu yang dihasilkan individu pekerja ketika menjalankan pekerjaan sejalan dengan tugas yang dilimpahkan untuknya. Hasil kerja yang baik contohnya jika pekerja dapat menghasilkan layanan yang optimal bagi khlayak umum.

Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 010 Sagulung bisa dilakukan pengukuran lewat penuntasan tugas akhir dengan baik serta efisien dan menjalankan peranan serta fungsi dimana seluruh hal tersebut memiliki keterkaitan linier serta berkaitan positif untuk kesuksesan sebuah lembaga pendidikan. Fakta dilapangan bahwa kinerja yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri 010 Sagulung belum maksimal karena tingkat kedisiplinan yang masih rendah.

## KAJIAN TEORI

### 2.1. Pengertian Pengawasan Kerja

(Handoko, 2020:27), menjelaskan pengawasan merupakan tahap kontrol pimpinan dari semua aktivitas pegawai sejalan dengan tugas tanggung jawab yang telah ditentukan. Sementara (Fahmi, 2016) menjelaskan pengawasan merupakan cara sebuah instansi mengaplikasikan kinerja yang efisien serta efektif serta memberi dukungan atas perwujudan visi serta misi instansi terkait.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut maka bisa diambil simpulan bahwa kontrol dari pemimpin untuk menilai performa kerja pegawai guna memperbaiki mutu kerja pegawai dengan efisiensi serta efektivitas yang baik

### 2.2. Tujuan Pengawasan

Pengawasan bertujuan guna mengupayakan agar hal yang dirancang dapat terwujud melalui pencarian serta identifikasi kekurangan-kekurangan yang dialami. Sementara tujuan kontrol berdasarkan (Handoko, 2020:57) yakni:

1. Mengoptimalkan performa kerja dengan continue, sebab keadaan kompetisi bisnis kian meningkat menurut instansi saat tiap kali melakukan pengawasan kinerjanya.
2. Memaksimalkan efektivitas serta benefit untuk instansi melalui eliminasi tugas yang tidak diperlukan maupun

meminimalisir instrumen maupun materi yang disalahgunakan.

3. Melakukan penilaian tahap perwujudan rancangan kerja melalui hasil aktual yang diraih serta bisa dimanfaatkan menjadi landasan untuk memberi apresiasi untuk individu karyawan
4. Melakukan koordinasi berbagai proyek atau unsur yang dikerjakan
5. Melakukan peningkatan relasi atas target instansi supaya terwujudkan

### 2.3. Parameter Pengawasan Kerja

Parameter pengawasan kerja berdasarkan (Handoko, 2020:85) yakni:

1. Penetapan standar
2. Penilaian profesi
3. Pengukuran perjalanan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis ketidaksesuaian
5. Perbaikan atas ketidaksesuaian

### 2.4. Pengertian Disiplin Kerja

Anggrainy et al. (2017) menjelaskan disiplin menjadi sebuah kepatuhan yang betul-betul yang dimotivasi dari sikap sadar dalam pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab serta melakukan sikap yang sepatasnya sesuai dengan lingkungan kerja. Sementara (Sinamora, 2018: 234) menjelaskan disiplin menjadi sebuah wujud taat yang serius yang dimotivasi dari sikap sadar dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaan serta melakukan sikap yang sesuai dengan tempat kerja.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut bisa ditarik simpulan bahwa kedisiplinan kerja merupakan kesanggupan atau ketaatan yang dilaksanakan dengan kesadaran pada pelaksanaan profesi maupun tanggung jawab pada lingkungan instansi.

### 2.5. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut (Setiyawan, 2016: 101), terdapat lima aspek pada penialain kedisiplinan kerja atas penghasilan pelayanan untuk penduduk yakni:

1. Mutu disiplin kerja, termasuk kedatangan serta kepulangan sesuai waktu, penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kapabilitas pengembangan bakat diri menurut motivasi yang baik
2. Jumlah tugas yang termasuk sumbangsih serta jumlah output
3. Kompensasi yang dibutuhkan termasuk perbaikan, arahan, atau saran
4. Domisili atau wilayah kerja
5. Konservasi termasuk ketaatan atas kebijakan dengan keberanian guna

senantiasa melaksanakan pencegahan adanya pelanggaran.

## 2.6. Parameter Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2016: 190) menjelaskan ada berbagai aspek yang berpengaruh pada level disiplin pekerja suatu instansi yang meliputi:

1. Relasi manusia
2. Ketegasan
3. Hukuman/sanksi
4. Waskat
5. Keadilan
6. Balas jasa
7. Keteladanan
8. Kapabilitas serta tujuan

## 2.7. Parameter Disiplin Kerja

Parameter disiplin kerja yang dimanfaatkan penulis merupakan parameter-parameter yang dirancang oleh (Wairooy, 2017) yang termasuk diantara lain:

1. Pertanggungjawaban  
Kesadaran karyawan atas tanggung jawab apa saja yang harus ditaati serta dilaksanakan pegawai di tempat kerja
2. Efektivitas saat bekerja  
Kapabilitas individu dalam menggapai tujuan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan target serta kepentingan yang diharapkan
3. Ketaatan terhadap aturan  
Sebuah sikap tunduk terhadap perbuatan maupun perilaku yang sudah diatur oleh instansi
4. Kedatangan tepat waktu
5. Kehadiran tepat waktu  
Perilaku yang merupakan bagian dari kebiasaan yang baik menyangkut jam kerja di instansi

## 2.8. Pengertian Kinerja Guru

Berdasarkan (Astria, 2018) kinerja adalah output dari hasil kerja yang mempunyai relasi erat dengan pelanggan serta memberikan sumbangsih dari segi finansial. Kinerja juga meliputi seluruh tingkah laku maupun perbuatan yang diatur seseorang serta menghasilkan sumbangsih untuk mewujudkan cita-cita instansi

(Arda, 2017) menjelaskan bahwa definisi kinerja yakni aktivitas pihak pengelola dalam melakukan penilaian terhadap pencapaian kerja pegawai berikut penetapan peraturan berikutnya.

Sementara (Anam & Rahardja, 2017) menjelaskan kinerja sebagai sebuah pencapaian kinerja individu yang sudah diraih menurut kemampuan, kesungguhan, pengalaman serta waktu pelaksanaan tugas yang diberikan untuknya.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut maka bisa ditarik simpulan bahwa performa kerja pegawai merupakan kesatuan aktivitas yang dilakukan individu dalam meraih target menurut kapabilitas, kesungguhan, serta pengalaman berdasarkan penilaian dari pihak pengelola

## 2.9. Faktor-Faktor yang Berdampak untuk Kinerja

Kinerja mendapat pengaruh dari aspek internal maupun eksternal secara individualis situasional, sistem, tim, hingga konflik (Hasibuan, 2018: 70).

1. Faktor individu/personal termasuk aspek komitmen, motivasi, percaya diri, kapabilitas, keterampilan, selain pengetahuan yang tiap pekerja miliki.
2. Faktor situasional termasuk tekanan maupun pergantian kondisi internal maupun eksternal
3. Faktor sistem termasuk fasilitas serta infrastruktur dan sistem kerja yang disediakan suatu instansi, mekanisme kerja instansi dan lingkungan kerja pada instansi
4. Faktor tim termasuk mutu motivasi serta semangat yang diberi anggota satu tim serta rasa percaya atas sesama anggota tim serta keeratan dan kekompakan anggota tim
5. Faktor kepemimpinan termasuk unsur mutu pihak pengelola serta pemimpin team untuk memberi semangat, arahan, dorongan maupun dukungan untuk pegawai.
6. Konflik, termasuk perselisihan dengan personal atau konflik peran, konflik antar organisasi/kelompok serta konflik antar individu.

## 2.10. Model Kinerja

Berdasarkan (Moehariono, 2016: 96) menjelaskan bahwa ilustrasi perwujudan tahap pengaplikasian aktivitas maupun strategi program ketika mewujudkan target, visi, maupun misi instansi kerja sesuai yang dijabarkan pada rancangan strategis instansi.

Sejalan dengan model partner lawyer kinerja seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai aspek diantaranya:

1. Tanggapan atas nilai kepuasan kerja serta upah
2. Upah eksternal
3. Upah internal
4. Tanggapan terhadap pekerjaan
5. Keperluan
6. Kapabilitas
7. Motivasi
8. Ekspektasi tentang upah

### 2.11. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja yang digunakan penulis merupakan aspek-aspek yang disusun oleh (Hasibuan, 2018:75) termasuk diantaranya:

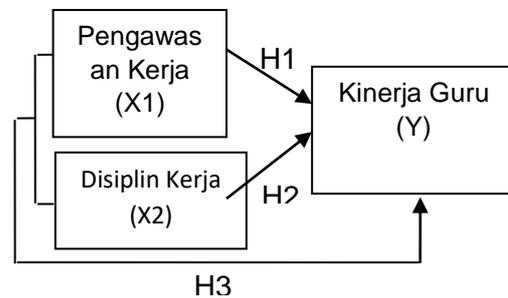
1. Kemandirian  
Kesiapan individu untuk berhadapan dengan semua hal sendiri serta tidak bergantung dengan individu lainnya
2. Efektivitas pegawai  
Kapabilitas individu dalam menggapai hasil dengan maksimal dengan sasaran maupun tujuan yang menjadi target
3. Ketepatan waktu pemrosesan produk  
Sebuah tipe profesi spesifik berdasarkan kehadiran untuk melakukan hal sejalan dengan durasi yang ditetapkan
4. Kuantitas
5. Individu mampu menuntaskan tugas tertentu sesuai jangka waktu yang diberikan
6. Kualitas  
Tiap pegawai memahami serta menuntaskan persoalan yang berkaitan serta mempunyai sikap kerja yang baik di lingkungan kerja

### 2.12. Penelitian Terdahulu

1. Riset (Novisagita & Wangdra, 2018) dengan judul “Dampak Kedisiplinan Kerja, Penyuluhan, Serta Sosialisasi atas Performa kerja pegawai di PT PCI Elektronik Internasional”. Ditemukan bahwa kedisiplinan memberikan hasil yang nyata serta positif atas prestasi kerja.
2. Penelitian oleh (Ekhsan et al., 2020) yang berjudul dampak pengawasan, kompensasi, serta hukuman atas performa pegawai (Studi pada PT.IEI Cikarang), yang terindeks sinta 3. Hasil riset menunjukkan bahwa variabel independen pengawasan, kompensasi, dan *punishment* memiliki pengaruh yang berarti atas performa kerja karyawan.
3. Penelitian (Juniyati & Syaifullah, 2020) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Triplus Hitech”. Kesimpulan pengawasan, sikap disiplin serta motivasi berdampak signifikan kepada kinerja pegawai PT Triplus Hitech.
3. Penelitian (Kartinah et al., 2021) yang dengan judul “Pengaruh Kapabilitas,

Kedisiplinan, Motivasi, serta Pekerjaan Kepuasan atas Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Sung Chang Indonesia”. Hasil studi memperlihatkan kepuasan kerja, disiplin, motivasi, serta kapabilitas memberi dampak yang baik serta berarti untuk performa kerja pegawai

### 2.13. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 2.14. Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Diduga pengawasan kerja memberi dampak yang baik serta berarti atas kinerja guru SD Negeri 010 Sagulung.
- H<sub>2</sub> : Diduga disiplin kerja memberi dampak yang baik serta berarti atas kinerja guru SD Negeri 010 Sagulung.
- H<sub>3</sub> : Diduga pengawasan kerja dan disiplin kerja memberi dampak yang baik serta berarti secara simultan atas kinerja guru SD Negeri 010 Sagulung.

### METODE PENELITIAN

Riset ini dilakukan di SD Negeri 010 Sagulung Batam. Penelitian ini dimanfaatkan guna menunjukkan relasi kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan (Sanusi, 2018:14) riset kausalitas merupakan *design* riset yang dirancang guna mengkaji probabilitas keberadaan relasi kausalitas tiap konstruk/variabel. Riset ini bertujuan guna mengkaji dampak diantara dua konstruk bebas/ tidak terikat yakni pengawasan kerja serta kedisiplinan kerja dengan konstruk terikat/dependen yakni kinerja guru SD Negeri 010 Sagulung.

Penelitian ini di laksanakan pada bulan September 2021 – Januari 2022. Populasi dan sampel pada riset ini berjumlah 40 partisipan dengan memanfaatkan teknik *non probability sampling*.

Metode perolehan data memanfaatkan kuisioner atau angket yang mana selanjutnya data dari angket akan di analisa dengan menggunakan uji kualitas data, pengujian F

serta T, Analisa determinasi, pengujian regresi liner ganda serta pengujian hipotesis klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Profil Singkat SD Negeri 010 Sagulung Batam

SD Negeri 010 Sagulung merupakan sebuah instansi pendidikan dengan jenjang SD di Sungai Lekop, Kec. Sagulung, Kota Batam, Kepulauan Riau. Dalam menjalankan kegiatannya, SD Negeri 010 Sagulung ada di bawah pengawasan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SD Negeri 010 Sagulung beralamat di Jl. Kavling Pelopor Sungai Lekop Sagulung, Sungai Lekop, Kec. Sagulung, Kota Batam, Kepulauan Riau, dengan Kode Pos 29424. Pembelajaran di SD Negeri 010 Sagulung dilakukan pada *double shift*. Dalam seminggu, pembelajaran dilakukan selama 6 hari. SD Negeri 010 Sagulung memiliki Akreditasi B, berdasarkan sertifikat 1339/BAN-SM/SK/2019.

### 4.2. Profil Responden

Dari 40 responden, 8 partisipan (20,00%) merupakan partisipan pria serta 32 partisipan (80,00%) merupakan partisipan wanita. Partisipan dengan umur 18 – 25 tahun sebanyak 0 partisipan (0,00%), umur 26 – 40

tahun 19 partisipan (47,50%), umur 41 – 55 tahun 18 partisipan (45,00%), dan untuk umur > 55 Tahun 3 (7,50 %). Partisipan pendidikan SMA sebanyak 0 partisipan (0,00%), D3 sebanyak 2 partisipan (5,00%), S1 sebanyak 38 partisipan (95,00%), dan S2 sebanyak 0 (0,00%).

### 4.3. Pengujian mutu Data

#### 4.3.1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas pada variabel pengawasan kerja, kedisiplinan kerja, dan kinerja guru memperlihatkan yakni seluruh item skor dari tiap pertanyaan yakni  $r$  hitung diatas  $r$  tabel, yang artinya semua instrumen dari poin pertanyaan dikategorikan valid.

#### 4.3.2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien  $\alpha$  diatas 0,6. Maka dari itu, tiap-tiap variable reliabel dan bisa dimanfaatkan menjadi instrument ukur.

### 4.4. Pengujian Asumsi Klasik

#### 4.4.1. Pengujian Normalitas

Teknik yang dimanfaatkan pada pengujian normalitas yakni *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari pengujian normalitas lewat perhitungan memanfaatkan *software SPSS versi 25*.

**Tabel 1.** Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37606079
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,065
	Positive	,058
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,411
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas di dalam model regresi melalui peninjauan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil dari uji multikolinearitas lewat penghitungan memanfaatkan *software SPSS versi 25*.

#### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

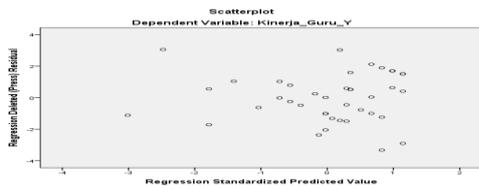
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,038	3,075		,988	,330		
Pengawasan_Kerja_X1	,223	,117	,242	1,912	,064	,824	1,214
Disiplin_Kerja_X2	,751	,164	,578	4,566	,000	,824	1,214

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Nilai *tolerance* dari variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka bisa diambil

simpulan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Data Penelitian, 2022)

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil scatterplot tersebut, teridentifikasi bahwa titik yang ada tidak menghasilkan *pattern* yang jelas serta tersebar dibawah maupun atas angka 0 di sumbu Y yang bermakna bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.5. Uji Pengaruh

##### 4.5.1. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,038	3,075			,988	,330
Pengawasan_Kerja_X1	,223	,117	,242		1,912	,064
Disiplin_Kerja_X2	,751	,164	,578		4,566	,000

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Analisa model regresi linear ganda yakni  $Y = 3,038 + 0,223X_1 + 0,751X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh bahwa:

1. Konstanta (a)  
Kinerja Guru, jika tanpa ada pengawasan kerja dan disiplin kerja ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka nilai Kinerja Guru sebesar 3,038.
2. Pengawasan kerja terhadap kinerja guru  
Nilai pengawasan kerja untuk  $X_1$  sebanyak 0,223, yang mana memperlihatkan tiap peningkatan

kerja satu level, maka variabel Y bertambah 0,223 dengan hipotesis bahwa konstruk bebas lainnya pada model regresi merupakan konstan.

3. Disiplin kerja atas performa kerja guru  
Nilai disiplin kerja untuk  $X_2$  sebesar 0,751, yang mana memperlihatkan tiap peningkatan disiplin kerja satu-level, maka variabel Y akan bertambah 0,751 dengan hipotesis bahwa konstruk bebas lainnya model regresi merupakan konstan

##### 4.5.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.** Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 <sup>a</sup>	,511	,484	1,413

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebanyak  $0,511 \times 100\% = 51,10\%$ . Angka itu memiliki makna arti bahwa dampak kedisiplinan serta pengawasan kerja atas kinerja guru sebanyak 51,10%, sementara sisa ( $100\% - 51,10\% = 48,90\%$ ) mendapat pengaruh dari konstruk lainnya selain model regresi ini.

#### 4.6. Uji Hipotesis

##### 4.6.1. Uji t

Uji t dimanfaatkan dalam pengujian pengaruh tiap-tiap konstruk bebas atas konstruk terikat secara parsial atau per variabel. Hasil dari uji t melalui perhitungan memanfaatkan *software SPSS versi 25*.

**Tabel 5.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,038	3,075			,988	,330
Pengawasan_Kerja_X1	,223	,117	,242		1,912	,064
Disiplin_Kerja_X2	,751	,164	,578		4,566	,000

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table,  $1,912 > 1,687$  dan nilai sig memperlihatkan  $0,044 < 0,05$ , hal ini memperlihatkan bahwa unsur pengawasan kerja memberi dampak yang berarti atas kinerja guru (Y). Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table,  $4,566 > 1,687$  dan sig memperlihatkan  $0,000 < 0,05$ , hal ini memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja memberi dampak yang berarti atas kinerja guru (Y).

#### 4.6.2. Uji F

Uji F dilaksanakan guna membuktikan apakah terdapat dampak variabel X terhadap variabel Y dengan simultan atau bersama-sama. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka secara bersamaan memiliki dampak yang berarti, oleh sebab itu apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka secara bersamaan tidak memberikan dampak yang berarti. Hasil pengujian F lewat penghitungan memanfaatkan *software SPSS versi 25*.

**Tabel 6.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77,127	2	38,563	19,321	.000 <sup>b</sup>
Residual	73,848	37	1,996		
Total	150,975	39			

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Hasil uji F memperlihatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $19,321 > 3,251$ ). Begitu pula dengan nilai sig yang memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan kata lain bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan/simultan memberi dampak berarti atas kinerja guru.

#### 4.7. Pembahasan

$H_1$ : Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Menurut hasil analisis yang dilaksanakan melalui pengujian  $t$ , maka didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $1,912 > 1,687$  dan nilai sig memperlihatkan  $0,044 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja memiliki dampak yang berarti atas kinerja guru.

Hasil riset ini sesuai dengan hasil riset (Ekhsan et al., 2020), (Ristyowati et al., 2020), dan (Juniyati & Syaifullah, 2020) menyatakan bahwa memberi dampak yang berarti atas kinerja guru.

Menurut (Ekhsan et al., 2020) pengawasan kerja merupakan sebuah usaha sistematis guna membuat kinerja standar di rancangan guna menyusun metode *feedback* informasi dalam menentukan apabila terdapat sebuah penyimpangan serta melakukan pengukuran signifikansi penyimpangan terkait, guna mengambil tindak pemulihan yang dibutuhkan guna memberi jaminan bahwa semua sumber daya sudah dimanfaatkan seefisien serta semaksimal mungkin dalam pencapaian target instansi

$H_2$ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan berarti atas kinerja guru.

Menurut hasil analisis yang dilaksanakan melalui uji  $t$ , maka didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $4,566 > 1,687$  dan nilai sig memperlihatkan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberi dampak yang berarti atas kinerja guru.

Hasil riset ini sesuai dengan hasil riset oleh (Novisagita & Wangdra, 2018), (Chang, 2018), (Simanjuntak & Pebrianti, 2020), dan (Darmawangsa & Suriyanti, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memberi dampak yang berarti atas kinerja guru.

Disiplin kerja adalah perilaku yang sangat diperlukan serta memperoleh fokus lebih pada tiap profesi yang dilaksanakan tiap individu dalam upaya untuk memaksimalkan performa kerja dalam pencapaian target instansi. Tanpa kedisiplinan yang baik dari pekerja, sebuah instansi akan sulit untuk mewujudkan target atau pencapaian yang diharapkan. Yang termasuk persyaratan agar kedisiplinan dapat ada di lingkup pekerjaan yakni terdapat penugasan yang menyeluruh hingga ke pegawai atau pekerja tingkat terbawah agar membuat semua individu mengetahui serta paham akan tanggung jawabnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dikerjakan serta dilaporkan, output kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa hasil kerja terkait harus dipertanggungjawabkan. Maka dari itu kedisiplinan perlu diterapkan serta ketertiban (Anggrainy et al., 2017).

H<sub>3</sub>: Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama berdampak positif serta berarti atas kinerja guru  
Berdasarkan dari hasil analisis yang dilaksanakan dengan pengujian F, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , (19,321 > 3,251). Begitu juga dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu dinyatakan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan atau simultan memberi dampak yang berarti atas kinerja guru.

### SIMPULAN

1. Pengawasan kerja secara parsial memberi dampak yang baik serta berarti atas kinerja guru.
2. Disiplin kerja secara parsial memberi dampak yang baik serta berarti atas kinerja guru.
3. Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan atau simultan memberi dampak yang baik serta berarti atas kinerja guru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Chang, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia*.
- Darmawangsa, A., & Suriyanti, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. ...: *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1). <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/772>
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt. Iei Cikarang ) Mu*. 1(1), 26–39.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Juniyati, R., & Syaifullah. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Triplus Hitech*. 9.
- Kolim, C. D., Nazmi, H., Tania, E. J., & Chandra, C. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Cabang Binjai. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–8.
- Maulana, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893.
- Moeheriono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press.
- Novisagita, E. R., & Wangdra, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PCI Elektronik Internasional*. 1(2).
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–48. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.4>

- Simanjuntak, J., & Pebrianti. (2020). *Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia*. 01(02), 301–314.
- Sinamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Wicaksono, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 11(1), 82427.