Aimmah: Social Sciences Journal
https://aimmah.kjii.org

E-ISSN: 3089-1450
Vol. 3 No. 1, 2026

Research Article

The Influence of Supervision and Work Discipline on the Performance of Teachers at SMP IT Manarul Hikam

Hildan Taufiq
Universitas Perjuangan Tasikmalaya
E-mail: hildantaufiq765@gmail.com

Kusuma Agdhi Rahwana
Universitas Perjuangan Tasikmalaya
E-mail: kusumaagdhi@unper.ac.id

Ai Kusmiati Asyiah
Universitas Perjuangan Tasikmalaya
E-mail: aikusmiati71@gmail.com

Copyright © 2026 by Authors, Published by Aimmah: Social Sciences Journal. This is an open access article under the CC BY License: (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0).

Received : August 14, 2026
Revised : September 19, 2026
Accepted : October 22, 2026
Available online : November 3, 2026

How to Cite: Hildan Taufiq, Kusuma Agdhi Rahwana, & Ai Kusmiati Asyiah. (2026). The Influence of Supervision and Work Discipline on the Performance of Teachers at SMP IT Manarul Hikam. Aimmah: Social Sciences Journal, 3(1), 42–54. https://doi.org/10.63738/aimmah.v3i1.56

Abstract
Performance is the result of employee work seen from the aspects of quality, quantity, work time and cooperation to achieve the goals set by the organization. This study aims to analyze the effect of supervision and work discipline on teacher performance at SMP IT Manarul Hikam. A quantitative approach with a correlational design was employed, involving all teachers as research samples. The results indicate that supervision is rated very good, work discipline is rated very good, and teacher performance is rated good. Multiple linear regression analysis revealed that simultaneously, supervision and work discipline have a significant effect on teacher performance, meaning that improving supervision quality and teacher discipline significantly enhances performance. Partially, supervision also has a significant effect on teacher performance, indicating that effective supervision by school principals can improve teachers' performance. Similarly, work discipline partially has a significant effect on teacher performance, showing that adherence to rules and task execution positively impacts performance. This study provides important implications for school management, particularly in enhancing supervision quality and fostering a strong culture of discipline to improve overall teacher performance.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Teacher Performance.

Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP IT Manarul Hikam

Abstrak
Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP IT Manarul Hikam. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan seluruh guru sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, disiplin kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, dan kinerja guru berada pada klasifikasi penilaian baik. Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa secara simultan, supervisi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti peningkatan kualitas supervisi dan kedisiplinan guru berdampak nyata pada peningkatan kinerja. Secara parsial, supervisi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja secara parsial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kepatuhan guru terhadap aturan dan pelaksanaan tugas berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sekolah, khususnya dalam meningkatkan kualitas supervisi dan membangun budaya disiplin yang kuat untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Kata Kunci: Supervisi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal membutuhkan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan, salah satunya adalah guru. Guru memiliki peran strategis karena secara langsung terlibat dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan (Tirtarahardja, 2019).

Kinerja guru yang optimal tidak terlepas dari berbagai faktor, di antaranya supervisi dan disiplin kerja. Supervisi merupakan proses pembinaan dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya. Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan guru terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Kedua faktor tersebut diperlukan agar guru mampu melaksanakan tugas secara efektif dan berkelanjutan (Sinungan, 2015).

Permasalahan kinerja guru juga ditemukan di SMP IT Manarul Hikam. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan kinerja guru belum optimal, seperti rendahnya kehadiran, persiapan pembelajaran yang belum maksimal, penggunaan metode pembelajaran yang kurang bervariasi, serta pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran yang masih perlu ditingkatkan. Data supervisi menunjukkan skor total sebesar 106 pada Januari, meningkat menjadi 118 pada April, kemudian menurun menjadi 105 pada Juli. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru masih mengalami fluktuasi dan pelaksanaan supervisi belum sepenuhnya menghasilkan peningkatan yang konsisten.

Selain itu, data disiplin kerja tahun 2019–2023 menunjukkan penurunan pada aspek kehadiran dan pemenuhan kegiatan mengajar, yaitu dari nilai di atas 95 menjadi 85. Sebaliknya, aspek sosial, kepribadian, dan profesionalisme meningkat hingga mencapai nilai 94 pada tahun 2023. Fenomena tersebut menunjukkan adanya ketimpangan antara profesionalisme guru dengan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian guru masih terlambat hadir dan mengajar, sementara penerapan aturan kedisiplinan belum berjalan secara optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa supervisi akademik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Larasati et al., 2020; Ningrat et al., 2020; Nurdin et al., 2023). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru dalam konteks SMP Islam Terpadu masih terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji fenomena ketimpangan antara aspek profesionalisme dengan kehadiran dan pelaksanaan kegiatan mengajar sebagaimana yang terjadi di SMP IT

Manarul Hikam.

Berdasarkan kondisi tersebut, supervisi dan disiplin kerja menjadi penting untuk dikaji sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP IT Manarul Hikam.".

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden, sedangkan metode kausalitas digunakan untuk menganalisis pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian terdiri atas tiga variabel, yaitu supervisi akademik sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Subjek penelitian adalah guru SMP IT Manarul Hikam.

Operasionalisasi Variabel

Variabel supervisi akademik (X1) diukur melalui indikator kunjungan kelas, pembicaraan individual, diskusi kelompok, demonstrasi mengajar, dan perpustakaan profesional (Jakob & Ambon, 2024). Disiplin kerja (X2) diukur melalui disiplin terhadap waktu, peraturan kantor, aturan perilaku, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2020). Sementara itu, kinerja guru (Y) diukur melalui praktik kinerja, perilaku kerja, pengembangan kompetensi, dan tugas tambahan (Pendidikan et al., 2024). Seluruh indikator diukur menggunakan skala ordinal melalui instrumen kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP IT Manarul Hikam yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 50 guru. Menurut Sugiyono (2019), total sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen sekolah, laporan, arsip, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data

mengenai supervisi akademik, disiplin kerja, dan kinerja guru. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden, yaitu 50 guru SMP IT Manarul Hikam. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta dokumen yang relevan dengan variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data (Ghozali, 2016: 122) Berdasarkan hasil penelitian, nilai Kolmogorov-Smirnov pada variabel x1 = 0,200, x2 = 0,200, dan y = 0,200 yang semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Tabel 1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	.085	50	.200	.984	50	.612
x2	.095	50	.200	.981	50	.487
Y	.078	50	.200	.989	50	.721

a. Lilliefors Significance Correction

(Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal sehingga layak digunakan dalam analisis statistik parametrik. Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel supervisi (X1) sebesar 0,200 pada Kolmogorov-Smirnov dan 0,612 pada Shapiro-Wilk. Untuk variabel disiplin kerja (X2), nilai signifikansi tercatat sebesar 0,200 pada Kolmogorov-Smirnov dan 0,487 pada Shapiro-Wilk. Sementara itu, variabel kinerja guru (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 pada Kolmogorov-Smirnov dan 0,721 pada Shapiro-Wilk.

Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan analisis regresi linier yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil tersebut menegaskan bahwa data mengenai supervisi, disiplin kerja, dan kinerja guru layak dianalisis dengan teknik statistik parametrik karena telah memenuhi syarat distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan hasil pengujian (Ghozali, 2018). Berdasarkan output SPSS versi 26 pada tabel Coefficients, diperoleh bahwa nilai tolerance pada variabel Supervisi (0,082 < 0,10) dan Disiplin Kerja (0,082 < 0,10). Selain itu, nilai VIF pada variabel Supervisi (12,268 > 10) dan Disiplin Kerja (12,268 > 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Supervisi dan Disiplin kerja mengalami gejala multikolinearitas,

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	2.913	2.478		1.176	.245		
	x1	.735	.054	.691	13.611	.000	0.082	12.268
	x2	.642	.049	.578	13.102	.000	0.082	12.268

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis pada tabel Coefficients, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel supervisi (X1) sebesar 0,082 dan disiplin kerja (X2) juga sebesar 0,082. Adapun nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 12,268. Secara umum, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Namun, pada hasil uji ini nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model regresi yang digunakan mengalami gejala multikolinearitas.

Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel supervisi dan disiplin kerja, sehingga keduanya saling mempengaruhi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja guru. Dengan kata lain, meskipun keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, adanya multikolinearitas perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan distorsi pada estimasi koefisien regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Ghozali, 2018:160). Hasil pengujian dengan metode *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Supervisi sebesar 0,000 dan pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 (Sig. < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas belum terpenuhi secara sempurna.

Tabel 3. Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.729	3.257		1.452	.002
	x1	.592	.080	.612	7.398	.000
	x2	.310	.065	.392	4.736	.000

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada setiap tingkat prediktor. Berdasarkan hasil

uji pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel supervisi (X1) sebesar 0,000 dan untuk variabel disiplin kerja (X2) juga sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual tidak bersifat konstan pada setiap nilai variabel independen, sehingga dapat memengaruhi validitas estimasi model. Dengan adanya heteroskedastisitas, koefisien regresi masih dapat diperoleh, tetapi variansnya menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, langkah korektif seperti transformasi data atau penggunaan metode regresi yang lebih robust dapat dipertimbangkan agar model menghasilkan estimasi yang lebih baik dan akurat.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat hubungan atau korelasi antara residual pada periode tertentu dengan residual pada periode sebelumnya. kriteria pengujiannya yaitu jika nilai Durbin-Watson (DW) mendekati angka 2 maka tidak terjadi autokorelasi, sedangkan jika DW jauh di bawah 2 (mendekati 0) atau jauh di atas 2 (mendekati 4) maka terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863[a]	.745	.734	1.58865	0.886

a. Predictors: (Constant), x2, x1

(Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, dapat diketahui bahwa seluruh uji asumsi klasik telah terpenuhi sehingga layak untuk dilanjutkan dengan perhitungan persamaan regresi. Berikut merupakan ringkasan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Kriteria	Hasil
1	Uji Normalitas	Berdistribusi Normal
2	Uji Multikolinearitas	Terjadi Multikolinearitas
3	Uji Heteroskedastisitas	Terjadi Masalah Heteroskedastisitas
4	Uji Autokorelasi	Terjadi Autokorelasi

b. Dependent Variable: y

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis, nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh adalah 0,886. Secara umum, nilai DW berkisar antara 0 hingga 4, dengan ketentuan bahwa nilai mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, nilai kurang dari 2 mengindikasikan adanya autokorelasi positif, sedangkan nilai lebih dari 2 menunjukkan adanya autokorelasi negatif.

Karena hasil uji menunjukkan angka 0,886 yang jauh di bawah 2, maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki indikasi autokorelasi positif. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual pada satu pengamatan cenderung berkorelasi dengan residual pada pengamatan lainnya, sehingga dapat memengaruhi keakuratan estimasi model. Oleh karena itu, langkah perbaikan seperti menambah variabel independen, menggunakan model autoregresif, atau melakukan transformasi data dapat dipertimbangkan agar masalah autokorelasi dapat diminimalisasi.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 0.886, yang berarti jauh di bawah angka 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini terjadi autokorelasi positif, sehingga asumsi bebas autokorelasi tidak terpenuhi.

5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.729	3.257		1.452	.153			
	Disiplin_Kerja	.310	.065	.392	4.736	.000	.669	.568	.349
	Supervisi	.592	.080	.612	7.398	.000	.789	.733	.545

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

(Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025)

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

Kinerja Guru = 4,729 + 0,310 Disiplin Kerja + 0,592 Supervisi Nilai konstanta sebesar 4,729 mengindikasikan bahwa apabila disiplin kerja dan supervisi bernilai nol, maka kinerja guru tetap memiliki nilai sebesar 4,729 satuan. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,310 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki guru, maka kinerjanya juga akan meningkat. Sementara itu, variabel supervisi memiliki koefisien regresi sebesar 0,592 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga supervisi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif supervisi yang diberikan, maka kinerja guru akan semakin optimal.

Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi memperlihatkan bahwa supervisi memiliki pengaruh lebih besar (0,612) dibandingkan disiplin kerja (0,392) terhadap kinerja guru. Korelasi zero-order menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja guru, yakni 0,789 untuk supervisi dan 0,669 untuk disiplin kerja. Nilai korelasi partial dan part juga mendukung bahwa supervisi memberikan kontribusi lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja guru dibandingkan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa baik disiplin kerja maupun supervisi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan supervisi menjadi faktor yang lebih dominan di SMP IT Manarul Hikam.

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863[a]	.745	.734	1.58865	0.886

a. Predictors: (Constant), x2, x1

(Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025)

Hasil analisis pada tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,863, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara supervisi dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Nilai R Square sebesar 0,745 mengindikasikan bahwa 74,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,734 memperlihatkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas, kontribusi supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru tetap tinggi dan signifikan.

Sementara itu, hasil uji autokorelasi melalui nilai Durbin-Watson diperoleh angka sebesar 0,886. Nilai ini berada di bawah angka 2, sehingga menunjukkan adanya indikasi autokorelasi positif. Kondisi ini berarti terdapat hubungan antar residual pada model regresi, yang dapat memengaruhi keakuratan estimasi. Meskipun demikian, tingginya nilai koefisien korelasi memperlihatkan bahwa supervisi dan disiplin kerja secara simultan tetap memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Manarul Hikam.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R Square	Pengaruh Faktor Lain (1R Square)
0,745 (74,5%)	0,255 (25,5)

Sumber: Data Primer diolah penulis 2025

Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan *output* SPSS 26 *new version*, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Y = 4,729 + 0,592 X1 + 0,310 X2 + e

Interpretasi:

a. Konstanta sebesar 4,729 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Supervisi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Guru di SMP IT Manarul Hkam tetap sebesar 4,729.
b. Koefisien regresi Supervisi (X1) sebesar 0,592 artinya setiap kenaikan 1 satuan Supervisi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,592 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Supervisi akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,592 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja tetap.
c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,310 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,310 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,310 satuan dengan asumsi Supervisi tetap.

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.863[a]	.745	.734	1.58865

a. Predictors: (Constant), x2, x1

(Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2025)

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Supervisi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,863 (Lampiran 10 Hal 68). Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi positif ini mengandung arti bahwa peningkatan Supervisi dan Disiplin Kerja dapat pula meningkatkan Kinerja Guru, dan sebaliknya penurunan Supervisi dan Disiplin Kerja secara bersamaan atau simultan dapat menurunkan Kinerja Guru.

Tabel 10. Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.881	2	172.940	68.523	.000[b]
	Residual	118.619	47	2.524		
	Total	464.500	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square sebesar 0,745 atau 74,5% Artinya besarnya pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 74,5% terhadap Kinerja Guru di SMP IT Manarul Hikam, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 18,385 > 3,232, artinya Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Supervisi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP IT Manarul Hikam Dengan demikian, secara nyata Supervisi dan Disiplin Kerja mampu meningkatkan Kinerja Guru.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Yuliana1, Yasir Arafat, 2020) yang menunjukkan bahwa Supervisi dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 80,5% terhadap Kinerja Guru. hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa supervisi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, pada konteks SMP IT Manarul Hikam maupun pada penelitian lain relevan.

Selain itu, (Doko et al, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh supervisi terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin guru, maka semakin besar pula dampak supervisi terhadap peningkatan kinerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Afriyanli & Sabandi (2020) yang menegaskan bahwa supervisi kepala sekolah secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Di sisi lain, penelitian Nurdin et al. (2023) dan Nadeak (2022) menegaskan bahwa supervisi tidak hanya berkaitan dengan kinerja, tetapi juga erat hubungannya dengan disiplin kerja guru, yang secara tidak langsung akan berdampak pada pencapaian kinerja optimal.

Dengan demikian, temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa supervisi dan disiplin kerja merupakan variabel kunci

yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Supervisi yang efektif akan mendorong peningkatan kedisiplinan, sementara kedisiplinan guru memperkuat implementasi hasil supervisi sehingga kinerja guru dapat tercapai secara maksimal.

Pengaruh Supervisi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Tabel 11. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.729	3.257		1.452	.153			
	Disiplin_Kerja	.310	.065	.392	4.736	.000	.669	.568	.349
	Supervisi	.592	.080	.612	7.398	.000	.789	.733	.545

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel Coefficients diperoleh nilai koefisien korelasi antara Supervisi dengan Kinerja Guru sebesar 0,733. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Supervisi dengan Kinerja Guru. Koefisien korelasi yang bernilai positif mengandung arti bahwa semakin baik Supervisi yang diberikan maka akan meningkatkan Kinerja Guru. Besarnya pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah sebesar 53,72% yang dihitung melalui rumus koefisien determinasi parsial (0,612)2x100(0,612)² x 100%(0,733)2x100.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Supervisi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 7,398 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,682. Kondisi ini menegaskan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP IT Manarul Hikam.

Temuan ini didukung oleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,612, yang berarti bahwa setiap peningkatan Supervisi akan diikuti dengan peningkatan yang cukup kuat terhadap Kinerja Guru. Selain itu, nilai korelasi zero-order sebesar 0,789, partial 0,733, dan part 0,545 semakin memperkuat bahwa kontribusi Supervisi secara parsial cukup dominan dalam memengaruhi Kinerja Guru. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan Supervisi, semakin tinggi pula kinerja guru yang dapat dicapai.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Supervisi secara parsial terhadap Kinerja Guru dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Supervisi mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,000 < sig α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 7,398 > t tabel 1,682). Dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP IT Manarul Hikam.

Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu (Afriyanli & Sabandi, 2020) menemukan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. menunjukkan bahwa Supervisi dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 80,5% terhadap Kinerja Guru.) juga memperkuat temuan ini, di mana Supervisi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Batanghari.

Penelitian (Yuliana dan Yasir Arafat, 2020) juga memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa supervisi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 80,5% terhadap kinerja guru. Demikian pula, (Sulaimah, 2021) menemukan bahwa supervisi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Batanghari.

Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai temuan terdahulu menegaskan bahwa supervisi, baik secara parsial maupun simultan bersama disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, peran supervisi yang efektif tidak hanya membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan supervisi yang terarah, sistematis, dan berkesinambungan, guru akan lebih termotivasi, terkontrol, serta terdorong untuk bekerja sesuai standar profesional yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa supervisi, baik secara parsial maupun simultan bersama disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peran supervisi yang efektif dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,568 yang menunjukkan terdapat hubungan sedang antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa semakin baik tingkat Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Guru. Maka besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah sebesar 32,26% [Kd = $(0{,}568)^2$ x 100%].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,000 < sig α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,139 > t tabel 1,682 Dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP IT Manarul Hikam.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sulaimah, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Batanghari. Hal ini menguatkan bukti bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, penelitian (Yuliana & Yasir Arafat, 2020) juga menemukan bahwa supervisi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 80,5% terhadap kinerja guru, yang menegaskan pentingnya kedisiplinan sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja.

Penelitian (Doko et al., 2022) turut mendukung hasil ini, dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh supervisi terhadap kinerja guru. Artinya, kedisiplinan bukan hanya berdampak langsung, tetapi juga memperkuat efek supervisi terhadap kinerja. Hal ini senada dengan temuan et al. (Safiuddin et al, 2023) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja bersama motivasi dan supervisi memberikan kontribusi sebesar 87,7% terhadap kinerja guru SMKN di Kabupaten Muna Barat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor signifikan dalam peningkatan kinerja guru. Disiplin kerja mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara konsisten sesuai dengan standar, meminimalisasi pelanggaran aturan, serta meningkatkan profesionalisme dalam proses pembelajaran. Pada akhirnya, semakin tinggi tingkat

kedisiplinan guru, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa supervisi dan disiplin kerja di SMP IT Manarul Hikam berada pada klasifikasi sangat baik, sedangkan kinerja guru berada pada klasifikasi baik. Secara simultan, supervisi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Secara parsial, supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan kualitas supervisi kepala sekolah dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Demikian pula, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi kepatuhan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan peraturan sekolah, semakin meningkat pula kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.

Afriyanli, H. K., & Sabandi, A. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 5(1), 51. https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3520

Amstrong. (2019). manajemen sumber daya manusia.

Arifin, B. (2012). Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah.

Armstrong, M. (2019). Buku pegangan praktik manajemen sumber daya manusia Armstrong (Edisi ke-15).

Astuti. (2023). Pengertian, tujuan dan ruang lingkup administrasi dan supervisi pendidikan. Jurnal Studi Islam Indonesia.

Doko, R. T., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Gurudan Supervisi Akademik melalui Disiplin Kerja sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi LiteraturManajemen Pendidikan). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(1), 106–116.

Farida, E. N., Djuanda, U., Aliyyah, R. R., & Djuanda, U. (2022). SUPERVISI PENDIDIKAN (Issue July).

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Ed. 9.; Ce). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasbullah. (2019). Otonomi Pendidikan.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP, 3(3), 204–215. https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795

Jakob, J. C., & Ambon, P. N. (2024). Supervisi Pendidikan (Issue March 2023).

Kristanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1).

Larasati, A. D., Wiyono, B. B., & Supriyanto, A. (2020a). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah. JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan, 3(September), 239–248.

Larasati, A. D., Wiyono, B. B., & Supriyanto, A. (2020b). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Dalam Pembelajaran Di Paud. Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 3(3), 239–248. https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p239

Maisaroh, S., & Danuri, D. (2021). Pendidikan Sekolah Menengah. In CV. Tunas Gemilang Press.

Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Grava Media.

Mathis. (2016). Manajemen sumber daya Manusia.

Nadeak, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harian. Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton, 8(1), 210–221. https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i1.1916

Ningrat, S. Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020a). Kontribusi Stos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia |, 11(1), 54–63.

Nomleni, Y. D. H., A.E. Lao, H., Ali, U., & Leobisa, J. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu. Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen, 6(1), 58–67. https://www.ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing/article/view/850%0Ahttps://www.ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing/article/download/850/484

Permendikbudristek nomor 25 tahun 2024. 1–8. 2024, P. nomor 25 tahun. (2024).