

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA GURU SMA NEGERI 8 MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA	: MUHAMMAD MAHYUDDIN HUTASUHUT
NPM	: 2405160631P
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 09 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD MAHYUDDIN HUTASUHUT
N P M : 2405160631P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA GURU PADA SMA NEGERI 8 MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I



(Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.)

Penguji II



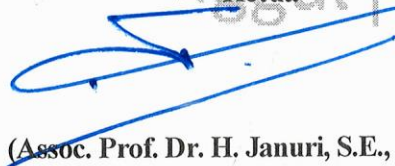
(Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si)

Pembimbing



(Dr. H. Jasman Syafruddin, SE, M.Si)

Ketua



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

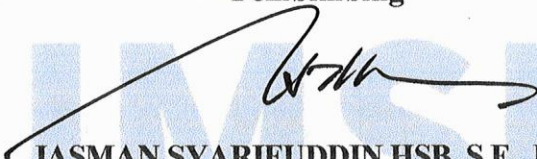
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : MUHAMMAD MAHYUDDIN HUTASUHUT
N.P.M : 2405160631P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA GURU SMA NEGERI 8
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 27 April 2025

Pembimbing

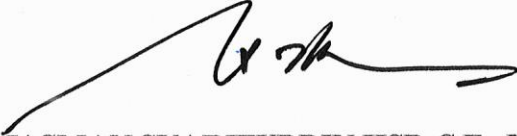


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI. SE, M.M, M.Si

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : MUHAMMAD MAHYUDDIN HUTASUHUT
N.P.M : 2405160631P
Dsen Pembimbing : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA GURU SMA NEGERI 8
MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Hasil uji hipotesis signifikan di tapi jurnal dan lampiran yg di isi kamu stg n pka		Js
BAB 5			
Daftar Pustaka	Isi dari tulisan Dosen EP minimal 8 dan uraian/referensi min 10		Js
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Ace dan menentu syarat utk daftar yian akhir	27/4/25	Js

Medan, 27 April 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Mahyuddin Hutasuhut
NPM : 2405160631P
Program Studi : Ekonomi Bisnis
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Melalui
Disiplin Kerja Guru Pada SMA Negeri 8 Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari tugas akhir ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2025

Yang membuat pernyataan



MHD MAHYUDDIN

ABSTRAK

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Pada Guru SMA Negeri 8 Medan

Muhammad Mahyuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : mhdmahyuddin@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 8 Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 orang guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan secara tidak langsung pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

The Effect of Supervision on Teacher Performance Through Work Discipline on Teachers of SMA Negeri 8 Medan

Muhammad Mahyuddin

Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatra

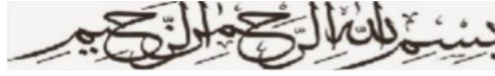
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Email: mhdmahyuddin@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervision on teacher performance through work discipline directly and indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all teachers of SMA Negeri 8 Medan. The sample in this study used a saturated sample of 52 teachers. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that direct supervision and work discipline have a significant effect on teacher performance, supervision has a significant effect on work discipline, and indirectly supervision has a significant effect on teacher performance through work discipline at SMA Negeri 8 Medan

Keywords: Supervision, Work Discipline, Teacher Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Pada Guru SMA Negeri 8 Medan”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir . Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Parmonangan Hutasuht dan Ibunda Murti Br Siahaan tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Tugas akhir ini.

8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas akhir ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, April 2025

Penulis

Muhammad Mahyuddin
NPM:2405160631P

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Pengawasan.....	13
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan.....	13
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan.....	14
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	15
2.1.2.4 Indikator Pengawasan.....	17
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	27
2.3 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Defenisi Operasional.....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data	37

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	43
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.1.2 Karateristik Responden	43
4.1.3 Jawaban Responden	46
4.2 Analisis Data	53
4.2.1 Uji Outer Model	53
4.2.2 Uji Inner Model	54
4.2.3 Pengujian Hipotesis	55
4.2.4 Pembahasan	57

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
5.3 Keterbatasan Penelitian	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Guru	34
Tabel 3.2 Indikator Pengawasan.....	34
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	35
Tabel 3.4 Rencana Penelitian	35
Tabel 3.5 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Berdasarkan Golongan	45
Tabel 4.5 Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja.....	46
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Pengawasan	48
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.9 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i>	55
Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i>	56
Tabel 4.13 <i>Specific Indirect Effects</i>	57

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	38
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah (Sari, 2018)

Guru profesional dan kinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan disekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar siswa yang baik (Elfita, 2019).

Kinerja guru sangat menentukan terhadap kualitas pendidikan karena kinerja yang baik akan mendorong (mempercepat) tercapainya tujuan pendidikan Nasional (Astuti et al., 2017). Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu

dengan hasil yang nyata. Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas (Sedarmayanti, 2016)

Untuk mengetahui kinerja seorang guru dapat dilakukan dengan pengevaluasian kinerja. Dengan adanya evaluasi, maka guru merasa hasil yang mereka kerjakan dihargai, dapat memacu kinerja para guru. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas (Sari, 2018)

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan aktif guna meningkatkan kinerja tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar. Walaupun guru bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi kualifikasi sebagai cermin kualitas tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas guru atau kinerja yang rendah juga dipengaruhi oleh pengawasan (Astuti et al., 2017).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah pengawasan. Pengawasan adalah aktivitas mengawasi di tempat kerja guru yang dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan pengawasan baik bersifat sosial psikologis maupun bersifat fisik. Dengan kata lain, pengawasan kepala sekolah akan

menjadi efektif tidak hanya sebagai figur personifikasi sekolah, tapi juga memahami tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan, menguasai kinerja guru serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi satu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan. Jika suatu organisasi melakukan pengawasan yang optimal maka sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut akan berusaha menunjukkan kinerja yang baik (Rosmiati, 2017).

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (M. P. Hasibuan, 2016)

Selanjutnya mengingat guru adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang secara manusiawi juga tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan kinerjanya, kinerja guru juga ditentukan oleh sikap disiplin kerja setiap guru. Disiplin para guru di sekolah/madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak sekolah karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja

seorang guru. Selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga harus berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya (Hadiati, 2018)

Disiplin merupakan salah satu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat mengubah perilaku serta mentaati semua aturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, di mana semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya (Jufrizen Jufrizen, 2018).

SMA Negeri (SMAN) 8 Medan, merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMAN 8 Medan ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII. SMAN 8 Medan adalah sekolah yang tidak hanya mengembangkan siswanya pada prestasi akademik tetapi juga non-akademik, terbukti SMAN 8 Medan sendiri menjadi SMA Negeri yang memiliki kualitas ekstrakurikuler yang sangat baik. Banyak di antara ekstrakurikuler SMAN 8 Medan yang sudah terkenal di kota Medan sebagai ekstrakurikuler yg diakui. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap SMA Negeri 8 Medan dimana peneliti melihat beberapa permasalahan, yaitu permasalahan tentang kinerja para guru, yaitu kurangnya persiapan bahan ajar guru yang akan disampaikan oleh guru terhadap siswa baik mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran, dalam kegiatan belajar mengajar yang kurang menerapkan pembelajaran yang aktif,

inovatif, kreatif dan menyenangkan (PAIKEM), kurang inovatif dalam pembelajaran maupun dalam kegiatan evaluasi pembelajaran, maupun kinerja guru dalam hal pemanfaatan media pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi; sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal.

Selanjutnya terkait dalam pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat dikatakan masih kurang hal ini dapat dilihat dari masih terdapat kualifikasi guru yang masih belum sesuai kriteria yang ditentukan yakni dari segi ijazah guru yang masih banyak yang belum setara Strata-1 (S-1) dan segi jurusan perkuliahan yang dimiliki guru yang tidak sesuai hal ini bertentangan dengan UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dan PP No. 19 Tahun 2005 yakni pendidikan guru seharusnya S-1 berasal dari FKIP/IKIP. Sehingga akibat dari hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Selain permasalahan di atas permasalahan yang sering terjadi pada SMA negeri 8 Medan dimana terkait tentang kedisiplinan guru dimana adanya beberapa guru yang telat dalam pemberian materi terhadap siswa selain itu adanya beberapa guru pada saat pemberian materi terhadap siswa tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selain itu adanya beberapa guru yang datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan sekolah yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Pada Guru SMA Negeri 8 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada SMA Negeri 8 Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beberapa guru yang menunjukkan yang kurang baik, kurangnya persiapan bahan ajar guru yang akan disampaikan terhadap siswa dan belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi.
2. Adanya beberapa guru yang memiliki kualifikasi belum sesuai kriteria yang ditentukan yang menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan masih kurang baik.
3. Adanya beberapa guru yang telat dalam pemberian materi terhadap siswa.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa pengawasan dan disiplin kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah pengawasan yang dilihat dari pengawasan secara langsung, disiplin kerja yang dilihat dari ketaatan guru terhadap peraturan serta waktu pembelajaran dan pengaruhnya terhadap kinerja guru yang dilihat dari persiapan bahan ajar guru, selain itu penelitian ini membatasi disiplin kerja sebagai variabel intervening serta guru yang diteliti hanya pada guru SMA Negeri 8 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan ?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 8 Medan ?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang budaya organisasi, pengawasan, motivasi dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada SMA Negeri 8 Medan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/*output* yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja. Selanjutnya menurut (Kompri, 2015) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja

individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 20015), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut (Prawisentono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa pelayanan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif

atau negatif pada perusahaan. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam sebuah organisasi setiap pegawainya pasti memiliki kondisi yang diingkan, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi organisasi itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, pengawasan lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, budaya organisasi dan desain pekerjaan.

Sedangkan menurut (Mahmudi, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu:
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan dan internal.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja

Membicarakan kinerja guru, hal ini tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang akibatnya akan menyebabkan terhambatnya semua aktivitas pembelajaran jika tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Menurut (Depdiknas, 2005) bahwa indikator kinerja guru yang kompeten antara lain adalah:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru menurut (Mulyasa, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Menyusun program pembelajaran

Berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktekkan dikelas, menhiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evalusi.

2. Melaksanakan program pembelajaran

Berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remidial.

3. Melaksanakan evaluasi belajar

Berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

4. Melaksanakan analisis evaluasi belajar

Berupa memberikan penilaian terhadap hasil belajar siswa serta menyusun system belajar baru

5. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan

Berupa penerapan sistem pembelajaran yang inovatif

6. Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)

Berupa memberikan pengarahan terhadap siswa

7. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler

Berupa melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler bagi setiap siswa.

8. Pengembangan profesi

Berupa mengembangkan kemampuan siswa untuk kedepannya

Berdasarkan uraian diatas maka indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, Penguasaan metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, Kemampuan mengelola kelas dan Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan

membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya diambil tindakan korektif yang diperlukan

Menurut (Handoko, 2013) pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjaga bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen adalah suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut (Situmeang, 2017) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya.

Menurut (Noor, 2013) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2.2 Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan pengawasan menurut (Adisasmita, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.

2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Sedangkan menurut (Sukarna, 2011) tujuan pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan sehingga pimpinan yang mengawasi memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, dengan itu

pengawasan yang tepat dapat dilihat dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut (Handoko, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1. Perubahanan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang mempengaruhi pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi

2. Perubahan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih format dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telahdilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Sedangkan menurut (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2010) mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik diluar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Pengawasan

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

Menurut (Handoko, 2013) mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.

3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.

4. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10. Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian, 2014) indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Nilai strategis
2. Objektifitas
3. Luwes
4. Pola organisasi
5. Efisien
6. Paham

Berdasarkan uraian diatas maka indikator pengawasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah akurat, tepat waktu, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, objektif dan menyeluruh, realistik secara ekonomis, realistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional dan diterima para anggota organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2010) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut (H Tanjung, 2015) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturannya yang berlaku disekitarnya.

Menurut (Siswadi, 2016) menyatakan disiplin kerja adalah sikap hormat adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Agustina & Bismala, 2014) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap patuh hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.3.2 Macam-macam Disiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja

Menurut (Handoko, 2013) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, yang berguna dalam disiplin korektif.

Sedangkan (Mangkunegara, 2014) mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut (Sutrisno, 2010) yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasan itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator disiplin bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang karyawan atas tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja guru) dan variabel perantara (disiplin kerja)

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

2.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (J Jufrizen, 2016) (S. N. Nasution & Pasaribu, 2020) (Salman Farisi, 2016), (Rosmiati, 2017) dan (Satriadi, 2017) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan

tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utara & Rasto, 2019) dan (Hadiati, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian (Agustina & Bismala, 2014) (Siswadi, 2016) (Salman Farisi & Lesmana, 2021) (Azhar et al., 2020) (Lesmana et al., 2018) (Hasrudy Tanjung, 2015) (Syahputra et al., 2020) (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021) (A. E. Nasution & Lesmana, 2018) (Salman Farisi et al., 2021) (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021) (Saripuddin & Handayani, 2017) (Muis & Hasibuan, 2021) (Arif et al., 2020) (Muis & Hasibuan, 2021) (Daulay et al., 2019), (Handayani & Brutu, 2021); (Liyas & Primadi, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016), (Arda, 2017), (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvya, 2019), (Faustyna & Juman, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016) (J S Hasibuan & Silvya, 2019) (Rizal & Radiman, 2019) (Pohan et al., 2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta

tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan.

Disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat. Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri, (Sigar et al., 2018)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (Rizal & Radiman, 2019) (Meika et al., 2017) dan (Sigar et al., 2018).

2.2.4 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

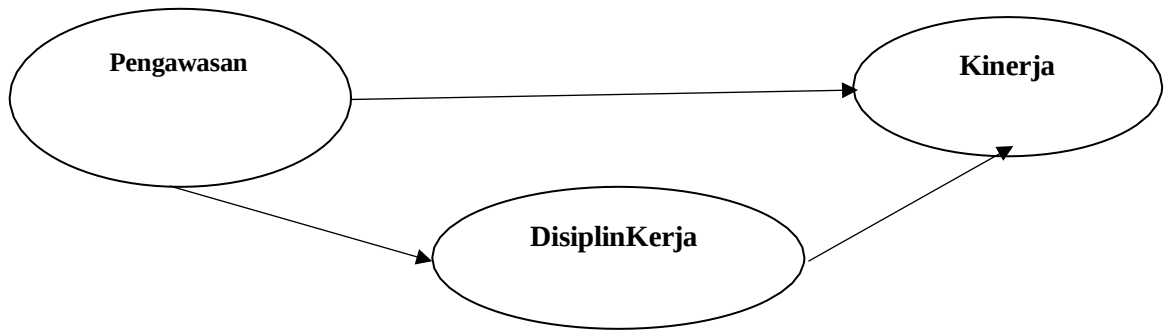
Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan

menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017)

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah (Liden, Wayne, & Kraimer, 2001).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
3. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
4. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari

sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja (Y)

Kinerja guru merupakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator	No Item
1	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.	1,2
2	Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.	3,4
3	Penguasaan metode dan strategi mengajar.	5,6
4	Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik.	7,8
5	Kemampuan mengelola kelas.	9,10
6	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	11,12

Sumber:(Depdiknas, 2005)

2. Pengawasan (X)

Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjaga bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Pengawasan

No	Indikator	No Item
1	Akurat	1,2
2	Tepat Waktu	3,4
3	Objektif dan Menyeluruh	5,6
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi	7,8
5	Realistik secara ekonomis	9,10
6	Realistik secara organisasional	11,12
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi	13,14
8	Fleksible	15,16
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	17,18
10	Diterima para anggota	19,20

Sumber: (Handoko, 2013)

3. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No item
1	Taat terhadap aturan waktu	1,2
2	Tata terhadap peraturan perusahaan	3,4
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan	5,6
4	Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan	7,8

Sumber: (Sutrisno, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 8 Medan Jl. Sampali No.23, Pandau
Hulu II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20233.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Januari 2025 sampai Maret 2025. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Januari 2025				February 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Riset awal																				
3	Pembuatan proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang terdapat di SMA 8 Medan yang berjumlah 52 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan

yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

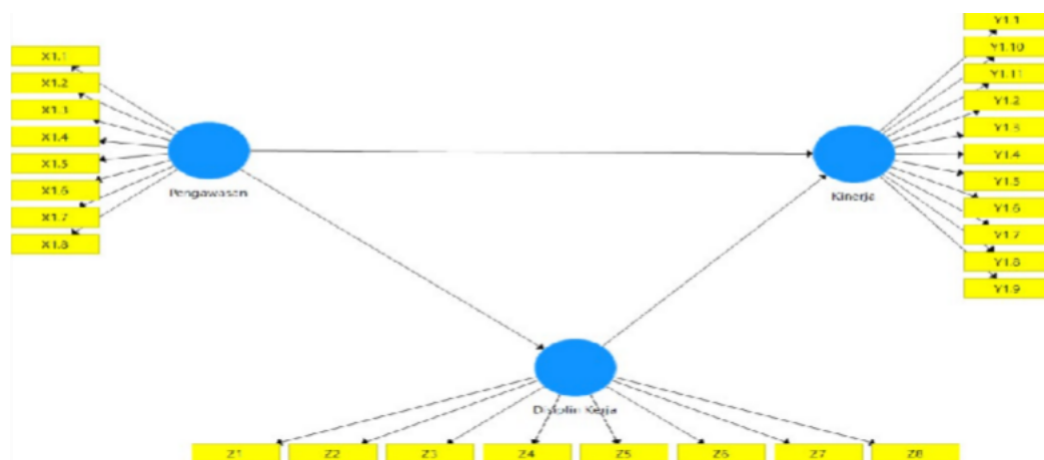
Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan analisa outer model.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator - indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan *Partial Least Square* (PLS) dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, *Partial Least Square* (PLS) menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode *Partial Least Square* (PLS) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan *Partial Least Square* (PLS) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik

$> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel pengawasan (X), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Z), dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 52 orang guru pada SMA Negeri 8 Medan. Akan tetapi angket yang disebarkan peneliti tidak seluruhnya balik kepada peneliti tetapi hanya 47 angket yang balik kepada peneliti dan bisa di olah.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 47 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	15	31,91
Wanita	32	68,09
Jumlah	47	100

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 15 orang atau 31,91%, perempuan sebanyak 32

orang atau 68,09%. Dari data diatas mayoritas responden perempuan yaitu berjumlah 32 orang.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
30-39 tahun	20	42,55
40-49 tahun	11	23,40
<50 tahun	16	34,05
Jumlah	47	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia antara 30-39 tahun yaitu 20 orang atau 42,55%, usia antara 40-50 tahun yaitu 11 orang atau 23,40%, usia >50 tahun yaitu 16 orang atau 34,05%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
S1	45	95,74
S2	2	4,26
Jumlah	47	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan S1 yaitu 45 orang atau 95,74%, tamatan S2 yaitu 2 orang atau

4,26%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 45 orang.

4.1.2.4 Golongan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan golongan dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Golongan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan		
II	3	6,38
III	26	55,32
IV	18	38,30
Jumlah	47	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas golongan responden yaitu pada golongan II yaitu 3 orang atau 6,38%, golongan III yaitu 26 orang atau 55,32%, golongan III yaitu 18 orang atau 38,30%. Dari data diatas mayoritas responden golongan III yaitu berjumlah 26 orang.

4.1.2.5 Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Golongan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Masa Kerja		
5 – 9 tahun	3	6,38
10 – 15 tahun	24	51,06
16 – 20 tahun	7	14,89
>20 tahun	13	27,66
Jumlah	47	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu pada masa kerja 5 – 9 tahun yaitu 3 orang atau 6,38%, masa kerja 10 -15 tahun

yaitu 22 orang atau 51,06%, masa kerja 16 – 20 tahun yaitu 7 orang atau 14,89%, masa kerja >20 tahun yaitu 13 orang atau 27,66%. Dari data diatas mayoritas responden masa kerja 10 – 15 tahun yaitu berjumlah 24 orang.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerjayang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
2	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
3	8	17.0	32	68.1	6	12.8	1	2.1	0	0	47	100%
4	11	23.4	28	59.6	6	12.8	2	4.3	0	0	47	100%
5	16	34.0	31	66.0	0	0	0	0	0	0	47	100%
6	9	19.1	28	59.6	7	14.9	3	6.4	0	0	47	100%
7	7	14.9	32	68.1	6	12.8	2	4.3	0	0	47	100%
8	10	21.3	27	57.4	7	14.9	3	6.4	0	0	47	100%
9	11	23.4	34	72.3	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
10	8	17.0	24	51.1	13	27.7	2	4.3	0	0	47	100%
11	11	23.4	30	63.8	6	12.8	0	0	0	0	47	100%
12	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang mampu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

2. Jawaban responden tentang menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
3. Jawaban responden tentang menyampaikan materi sesuai dengan kompetensi dasar, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
4. Jawaban responden tentang menguasai media pelajaran yang berfariatif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
5. Jawaban responden tentang menggunakan metode yang menunjang kreatifitas anak, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
6. Jawaban responden tentang menggunakan metode menyesuaikan dengan karakteristik siswa, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
7. Jawaban responden tentang memberikan tugas sesuai dengan dengan tujuan pembelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
8. Jawaban responden tentang memberikan tugas untuk materi disetiap akhir pelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang memotivasi siswa saat membua pelajaran, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.

10. Jawaban responden tentang mengawal pelajaran dengan mematikan materi sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
11. Jawaban responden tentang menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.
12. Jawaban responden tentang menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

4.1.3.2 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasanyang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X)

No.	Jawaban (X)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	19.1	33	70.2	5	10.6	0	0	0	0	47	100%
2	11	23.4	29	61.7	7	14.9	0	0	0	0	47	100%
3	14	29.8	29	61.7	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
4	9	19.1	33	70.2	5	10.6	0	0	0	0	47	100%
5	8	17.0	35	74.5	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
6	8	17.0	33	70.2	6	12.8	0	0	0	0	47	100%
7	12	25.5	33	70.2	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
8	10	21.3	27	57.4	10	21.3	0	0	0	0	47	100%
9	6	12.8	39	83.0	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
10	11	23.4	31	66.0	2	4.3	3	6.4	0	0	47	100%
11	12	25.5	31	66.0	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
12	11	23.4	32	68.1	2	4.3	2	4.3	0	0	47	100%
13	11	23.4	35	74.5	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
14	13	27.7	30	63.8	1	2.1	3	6.4	0	0	47	100%
15	16	34.0	24	51.1	7	14.9	0	0	0	0	47	100%
16	9	19.1	37	78.7	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
17	9	19.1	37	78.7	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
18	17	36.2	28	59.6	1	2.1	1	2.1	0	0	47	100%
19	9	19.1	37	78.7	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
20	9	19.1	37	78.7	1	2.1	0	0	0	0	47	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
2. Jawaban responden tentang dalam mengawasi pekerjaan guru, pimpinan dibantu dengan CCTV, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 61.9 %.
3. Jawaban responden tentang sekolah melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 61.9 %.
4. Jawaban responden tentang sekolah melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
5. Jawaban responden tentang pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 74.5 %.
6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
7. Jawaban responden tentang proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian sekolah, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.

8. Jawaban responden tentang pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti sekolah, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 83.0 %.
10. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan secara bertahap, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
11. Jawaban responden tentang atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
12. Jawaban responden tentang atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
13. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 74.5 %.
14. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.
15. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.

16. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %.
17. Jawaban responden tentang pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %.
18. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap guru, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
19. Jawaban responden tentang dengan adanya pengawasan hasil kerja lebih baik sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %..
20. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap guru, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 78.7 %.

4.1.3.3 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	57.4	7	14.9	3	6.4	0	0	0	0	47	100%
2	11	23.4	34	72.3	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
3	8	17.0	24	51.1	13	27.7	2	4.3	0	0	47	100%
4	11	23.4	30	63.8	6	12.8	0	0	0	0	47	100%
5	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
6	7	14.9	36	76.6	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
7	27	57.4	7	14.9	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
8	12	25.5	34	72.3	1	2.1	0	0	0	0	47	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentangselalu datang ke sekolah sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
2. Jawaban responden tentangselalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.
3. Jawaban responden tentangmelaksanakan semua peraturan yang ditetapkan sekolah, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
4. Jawaban responden tentangmelaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.
5. Jawaban responden tentangmelaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
6. Jawaban responden tentangmemiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan guru lainnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
7. Jawaban responden tentangakan menaati norma norma yang berlaku disekolah, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.

8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Outer Model

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Pengawasan (X)	0.504	Valid
Disiplin Kerja (Z)	0.769	Valid
Kinerja (Y)	0.648	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu

cronbach's alpha dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Pengawasan (X)	0.947	0,953	Reliabel
Disiplin kerja (Z)	0.957	0,964	Reliabel
Kinerja (Y)	0.950	0,957	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2025)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji R-Square

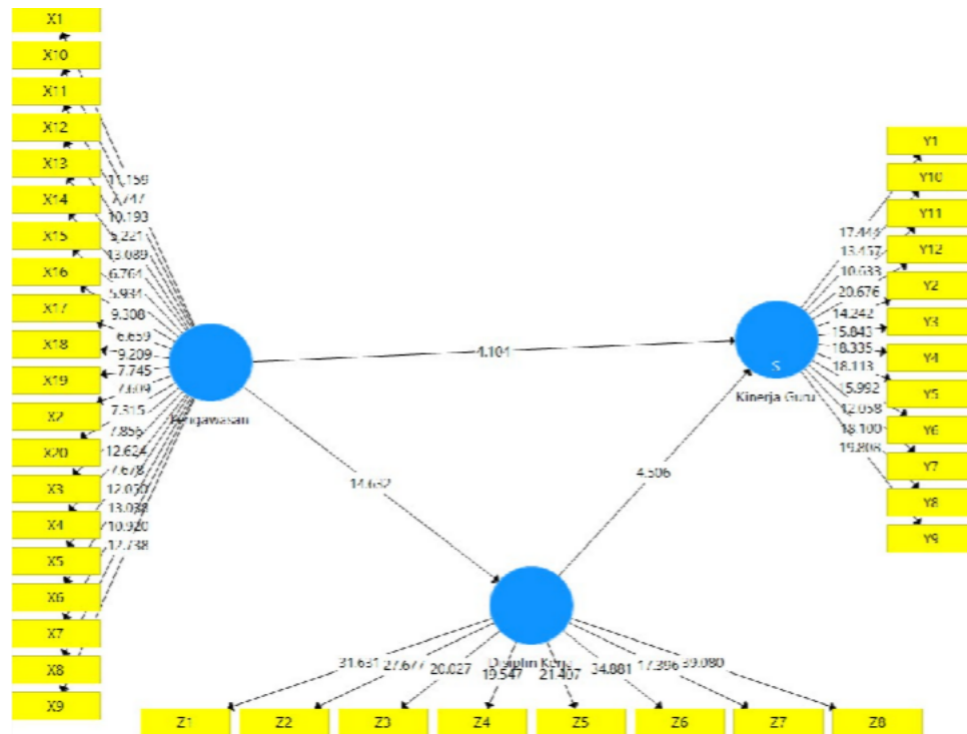
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.867	0.859
Z	0.622	0.611

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.11 di atas diketahui bahwa pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai *r-square* 0,867 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja guru mampu dijelaskan oleh variasi nilai pengawasan dan disiplin kerja sebesar 86.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 13.3% dipengaruhi oleh variabel lain dan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dengan nilai *r-square* 0,622 mengindikasikan bahwa variasi nilai disiplin kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai pengawasan sebesar 62.2% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 37.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1 Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.12
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Disiplin Kerja → Kinerja	0.517	0.503	0.115	4.506	0.000
Pengawasan → Disiplin Kerja	0.789	0.802	0.054	14.632	0.000
Pengawasan → Kinerja	0.467	0.478	0.114	4.104	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,467. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.

2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,789. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,517. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.

4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan → Disiplin Kerja → Kinerja	0.408	0.404	0.101	4.023	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah Pengaruh pengawasan terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,408. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMA 8 Negeri Medan.

4.2.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah

dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,467. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan. Dimana pimpinan melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga guru akan dapat berbuat dan bertindak laku sesuai dengan yang prosedur yang telah dibuat dengan demikian maka guru akan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah dibuat sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap

pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmiati, 2017) dan (Satriadi, 2017) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,517. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan, dimana dengan tingka disiplin yang dimiliki oleh guru maka guru akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga guru akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dengan demikian maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusah bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi.

Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utara & Rasto, 2019) dan (Hadiati, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,789. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pengawasan maka disiplin kerja guru pada SMA Negeri 8 Medan akan semakin meningkat, dimana dimana pemimpin melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga guru akan termotivasi untuk selalu taat terhadap peraturan yang telah dibuat. Jadi pengawasan yang dilakukan pemimpin untuk mengarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri.

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan motivasi yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratannya. Maka fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai rencana. (Marpaung, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (Rizal & Radiman, 2019) (Meika et al., 2017) dan (Sigar et al., 2018).

4. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,408. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pengawasan maka disiplin kerja guru pada SMA Negeri 8 Medan akan semakin meningkat yang akan berdampak pada kinerja guru yang semakin meningkat, dimana pimpinan melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga guru akan termotivasi untuk taat terhadap peraturan yang telah dibuat sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya.

Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017).

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan motivasi yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratannya. Maka fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai rencana. (Marpaung, 2017).

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah (Liden, Wayne, & Kraimer, 2001).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 8 Medan.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada SMA Negeri 8 Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam melakukan pekerjaan guru pada SMA Negeri 8 Medan agar lebih menjalin kerja sama anatar pegawai.
2. Pemimpin agar lebih mengawasi guru secara langsung sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Pimpinan SMA Negeri 8 Medan agar memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

4. Guru pada SMA Negeri 8 Medan agar selalu menyusun persiapan bahan ajar yang akan di sampaikan oleh guru terhadap siswa baik mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan pengawasan dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan dimana tidak seluruhnya kuesioner yang disebarkan balik kepada peneliti hanya 47 orang responden sedangkan masih banyak guru pada SMA Negeri 8 Medan yang tidak mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja PT. Perkebunana Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 1–15.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Astuti, H., Rokhmat, J., & Sudirman. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Aikmel Kabupater Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 112–135.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Yudi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Depdiknas. (2005). *Panduan Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Direktorat PPTK dan KPT Dirjen Dikti.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, Salman. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal*

Ilmiah Maksitek, 1(1), 147–154.

Farisi, Salman, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

Farisi, Salman, Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Elmatara.

Faustyna, F., & Juman, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.

Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.

Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, J S, & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 134–147.

Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, Jufrizen, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Maharani, V., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 35–49.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Keuangan Daerah*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Meika, I., Purnmo, R. E., & Wahjuni, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-Sospol*, 4(1), 56–61.

- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 275–288.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 289–304.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmiati, N. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi. *SWANTARA*, 15(2), 199–208.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *EKLEKTIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.

- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Tanjungpinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(3), 52–60.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Situmeang, R. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tanjung, Hasrudy. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Utara, K. T., & Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JP MANPER: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

