

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA SMK “XY” KOTA PEKANBARU

¹Riska Afriani Dewita ²Arhipen Yapentra
¹Mahasiswa dan ²Dosen STIE Riau Pekanbaru
Dosen Tetap STIE Riau Pekanbaru

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : yapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: *This article is the result of co-research the author and students in completing her final education at STIE Riau. The purpose of this research is to study and analyze influence of Supervision toward the Work Discipline of Teachers in the Vocational High School "XY" Pekanbaru. Respondents in this study amounted to 42 teachers and in its presentation the authors describe the descriptive and quantitative methods. Based on the results of data processing using the SPSS application, the t test results in simple linear regression obtained $t_{count} > t_{table}$ ($8.277 > 2.020$) and the significance value obtained $0.000 < 0.05$. In connection with positive and significant supervision of the Work Discipline, Teachers with a contribution of 45.6%, based on the R Square Value obtained by 0.456 or 45.6%.*

Keywords: *Supervision, Work Discipline*

Pendahuluan

Pendidikan adalah suatu proses yang mempunyai peranan sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanahkan oleh Undang-undang Dasar 1945, dan sekolah merupakan salah satu lembaga yang mempunyai tugas adalah melaksanakan pendidikan dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan mencerdaskan rakyat Indonesia pada umumnya. Hal ini disebabkan Sumber Daya Manusia merupakan modal utama bagi suatu Negara agar mampu sejajar dengan Negara tetangga. Mengingat begitu pentingnya peran siswa dalam dalam menentukan mutu pendidikan, maka guru dituntut hendaknya benar-benar memahami kepribadian, potensi dan keadaan siswanya dengan sebaik-baiknya. Dengan memahami potensi mereka serta kondisi yang tampak pada siswa, guru akan memberikan pelayanan atau pendidikan yang terbaik kepada anak didiknya dengan segala kendala dan tantangan perkembangan zaman yang sangat berpengaruh dalam pembentukan akhlak anak.

Peranan guru adalah hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan

kemampuan siswa. Mutu pendidikan Indonesia harus terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan era globalisasi. Hasil studi PISA (Program for International Student Assessment) pada tahun 2011, yaitu studi yang memfokuskan pada literasi bacaan, matematika, dan IPA, menunjukkan peringkat Indonesia baru bisa menduduki 10 besar terbawah dari 65 negara, sedangkan pada tahun 2015 Indonesia berada pada urutan 69 dari 75 negara di dunia (Muhali, 2018)

Seorang guru wajib mempunyai pengetahuan dan skill (keterampilan) mengajar yang memadai agar siswa dapat mencerna ilmu yang diberikan dengan baik dan maksimal. Setiap guru selayaknya bisa memberikan contoh baik kepada peserta didiknya, termasuk diantaranya adalah pola hidup disiplin dalam berbuat dan bekerja, dalam perkataan dan perbuatan (Kristi Wardani, 2010)

Dengan demikian maka disiplin Kerja guru merupakan hal yang harus sangat diperhatikan dan dijaga oleh setiap pribadi terutama oleh pimpinan yang mempunyai kewenangan untuk melakukan evaluasi dan pengawasan kepada semua anggota atau karyawannya.

Disiplin Kerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

SMK "XY" Pekanbaru adalah salah satu sekolah di bawah organisasi keislaman yang ada sekitar Panam Kota Pekanbaru dengan jumlah guru setiap tahunnya tersu bertambah seiring dengan semakin bertambah siswa baru di lingkungan SMK "XY" Pekanbaru. Jumlah guru yang ada saat ini adalah sebagai mana table berikut :

Tabel 1 Data Jumlah Guru SMK "XY" Pekanbaru Tahun Pelajaran 2013/2014 – 2017/2018

Tahun Pelajaran	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap		Jumlah Guru
		Guru Kontrak	Guru Honor	
2013/2014	2	5	20	27
2014/2015	2	5	17	24
2015/2016	2	5	18	25
2016 /2017	2	5	25	32
2017 /2018	14	15	14	43

Sumber : SMK "XY" Pekanbaru 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah guru di SMK "XY" cenderung bertambah seiring dengan pertambahan jumlah siswa setiap tahun ajaran. Selanjutnya untuk melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan target dan tujuan yang akan dicapai, tentunya setiap guru harus membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk setiap semesternya dan diserahkan kepada kepala sekolah di setiap awal semester atau sesuai ketentuan yang telah ditetapkan sekolah.

Adapun data jumlah guru yang menyerahkan RPP di sekolah "XY" adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2 Data Guru Yang Menyerahkan RPP Pada SMK "XY" T.P. 2013/2014 s/d 2017/2018

Tahun Pelajaran	Jml Guru	Tepat waktu	(%)	Tidak Tepat waktu	(%)
2013/2014	27	14	51,85	10	48,15
2014/2015	24	18	75,00	17	25,00
2015/2016	25	21	84,00	11	16,00
2016/2017	32	19	59,38	15	40,63
2017/2018	43	25	58,14	18	41,86

Sumber : SMK "XY" Pekanbaru 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya ada lebih dari 40 % guru yang ada menyerahkan RPP tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, bahkan ada sebagian diantaranya yang menyerahkan RPP setelah proses pembelajaran berjalan hingga dua bulan atau lebih, Sementara guru yang menyerahkan RPP tepat waktu yang ditentukan tidak mencapai 60 % dari seluruh guru yang ada di SMK "XY"

Kondisi ini tentunya secara eksplisit menggambarkan sikap kurang disiplinnya para guru yang ada di SMK "XY". Hal lain yang terlihat oleh Penulis saat melakukan observasi ke SMK "XY" tentang kedisiplin-an ini adalah, masih terus meningkatnya pelanggaran atas peraturan ketentuan kehadiran kerja para guru yang dibuktikan dengan hasil rekap absensi (*finger print*) sebagaimana pada tabel 3 berikut;

Tabel 3 Data Absensi Guru SMK "XY" Pekanbaru Tahun Pelajaran 2013/2014 s/d 2017/2018

Tahun Ajaran	Jml Guru	Jumlah HKE	Jml HKE * Jml Guru	Alpha (Hari)	DL dan PC (Hari)	Jml	%
2013/2014	27	220	5940	7	31	38	0,64
2014/2015	24	222	5328	4	37	41	0,77
2015/2016	25	228	5700	6	34	40	0,70
2016/2017	32	232	7424	8	46	54	0,73
2017/2018	43	230	9890	14	59	73	0,74

Sumber : SMK "XY" Pekanbaru 2018

Keterangan : HKE = Hari Kerja Efektif
DL = Datang terLambat
PC = Pulang Cepat

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa ada kecenderungan peningkatan pelanggaran ketentuan kehadiran guru di sekolah, terutama pada tiga tahun terakhir.

Setiap peraturan dibuat organisasi tentu dengan harapan dipatuhi semua bagian dari organisasi tersebut, maka biasanya aturan dibuat disertai dengan sanksi bagi siapa saja melanggar aturan tersebut (Mangkunegara, 2011). Selanjutnya aturan dan sanksi harus dijalankan secara tegas dan adil dalam setiap organisasi ataupun perusahaan (Yapentra, 2018).

Berikut data sanksi yang pernah diberikan kepada para guru di SMK "XY" Pekanbaru

terkait terjadi pelanggaran atau sikap *indisipliner*

Tabel 4 Data Jumlah Sanksi yang diberikan kepada Guru Sesuai dengan Bentuk Pelanggaran TA. 2013/2014 s/d 2017/2018

No	Bentuk Sanksi	Jumlah Sanksi Yang diberikan (Tahun Pelajaran)				
		13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
1	Sanksi Ringan (Teguran Lisan)					
	a. Datang tidak tepat waktu	10	8	9	9	10
	b. Izin tanpa keterangan	3	2	2	3	5
	c. Tidak membuat RPP sesuai prosedur	5	7	8	9	10
2	Sanksi Sedang (Surat Peringatan I)					
	a. Izin 3x berturut-turut tanpa keterangan	2	2	2	1	2
	b. Melanggar peraturan yang diberikan oleh pihak sekolah	0	1	0	1	1
3	Sanksi Berat (Surat Peringatan III)					
	a. Berbuat asusila	0	0	0	0	0
	b. Berbuat kriminal (mencuri/berkelahi)	0	0	0	0	0
	c. Korupsi/penggelapan uang institusi	0	0	0	1	0
Total		20	20	21	24	24

Sumber : SMK "XY" Pekanbaru 2018

Dari table di atas terlihat bahwa ada kecenderungan peningkatan sanksi yang diberikan pimpinan kepada para guru di SMK "XY" Pekanbaru namun demikian ada sebagian guru yang mengatakan bahwa sesungguhnya pelanggaran yang terjadi jauh lebih banyak lagi yang mendapatkan sanksi, setidaknya pada sanksi ringan. Maka di sini sangat diperlukan ke arifan dan ketegasan pimpinan dalam melakukan pengawasan dan memberikan sanksi dari setiap pelanggaran secara adil. Steyn dalam Titin Eka Ardiana (2018) menyebutkan seorang pemimpin kepala sekolah yang efektif akan mampu membentuk etos kerja guru yang baik, termotivasi untuk bekerja secara efektif.

Adapun bentuk pengawasan (internal) yang dilakukan pimpinan di lingkungan SMK "XY" adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Bentuk Kegiatan Pengawasan yang dilakukan di SMK "XY" Pekanbaru

Bentuk Pengawasan	Volume
Absensi <i>Finger Print</i>	2 x per hari (Setiap masuk dan pulang kerja)
Upacara Bendera	1 x seminggu (Setiap Hari Senin)
Rapat Dinas (bulanan)	1 x sebulan (setiap hari Sabtu minggu I)
Rapat Dinas (Semester)	2 x per- enam bulan

Sumber : SMK "XY" Pekanbaru 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setidaknya ada empat bentuk pengawasan internal yang dilakukan kepala sekolah yang bisa dimonitor, dilakukan evaluasi baik harian, bulanan maupun per-semester dan tahun ajaran. Sehingga yang perlu diperhatikan sejauh apakah hasil pengawasan tersebut di tindaklanjuti oleh pimpinan.

Beranjak dari latar belakang fenomena di atas maka Penulis melakukan penelitian bersama dengan mahasiswa dalam penyelesaian studi program Studi S.1 Manajemen dengan judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Guru pada SMK "XY" Pekanbaru.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja guru pada SMK "XY" Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi penulis

Penelitian ini sangat berguna untuk menambah wawasan dalam memahami pentingnya pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja guru dan sebagai landasan berpijak untuk penelitian lanjutan dengan ruang lingkup yang lebih luas.

b. Bagi sekolah

Diharapkan penelitian ini akan memberikan masukan untuk dapat lebih meningkatkan Disiplin Kerja guru pada SMK "XY" Pekanbaru.

- c. Bagi pihak lain
Diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak lain yang membutuhkan terutama untuk penelitian selanjutnya.

B. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang relevan dengan kajian ini sudah ada beberapa penelitian sebelum-nya, diantaranya adalah :

Nellitawati, 2012 dengan judul penelitian (skripsi) *Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang*. Hasil pengolahan data kajian menunjukkan bahwa 39,40% pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah memiliki skor di atas kelas interval rata-rata, dan 42,42% yang mempunyai skor di bawah kelas interval rata-rata. Tingkat capaian responden termasuk kategori baik dengan skor 83,96% dari skor ideal. Selanjutnya 46,97% disiplin kerja guru memiliki skor di atas kelas interval rata-rata, dan 25,76% yang mempunyai skor di bawah kelas interval rata-rata. Tingkat capaian responden termasuk kategori baik dengan skor 86,91% dari skor ideal. Besarnya nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,722$ dengan $= 0,001 < 0,01$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru, dan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,522. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "pengawasan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99% dan besarnya kontribusi 52,2%

Eva Dila Fitrianingrum, 2015, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Dari hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima yaitu dan H_o ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel ($0,539 > 0,381$) yang termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya besar nilai pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di lihat dari nilai koefisien yang diperoleh, yaitu sebesar 0,68 yang menunjukkan bahwa jika pengawasan diperhatikan atau terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja

pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,68 atau 68%. Dengan demikian hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar 68%.

Febriana Louise Purba (2011) judul Penelitian (Skripsi) : *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur Kecamatan Sibolangit*. Berdasarkan Koefisien Korelasi product Moment yaitu sebesar 0,54. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur kecamatan Sibolangit. Adapun dari hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur kecamatan Sibolangit adalah sebesar 29,16 %, dan 70,84 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Said Achmad Kabiru Rafiie (2017), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses dilaksanakan secara teratur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Pengawasan

Pengawasan adalah sebagai upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas, dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak, (Siagian, 2010). Menurut Brantas dalam Irham Fahmi (2013), pengawasan adalah sebuah proses

pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atau pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Menurut Winardi dalam Kadarisman (2014) mengemukakan bahwa fungsi pengawasan adalah :

- 1) Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
- 2) Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
- 3) Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan dia membantu mereka bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
- 4) Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut di modifikasi.

Tujuan pengawasan menurut Husnaini (2001), adalah sebagai berikut :

- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dan hambatan.
- 2) Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan dan hambatan.
- 3) Meningkatkan kelancaran operasional organisasi
- 4) Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Mulyadi (2016) adalah :

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya disentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

Selanjutnya untuk memudahkan dalam merumuskan kuisiner dalam penelitian ini, maka Penulis menggunakan indikator Pengawasan sebagaimana yang disebutkan oleh Handoko (2012), yaitu : 1) akurat, 2) tepat waktu, 3) Obyektif dan menyeluruh 4) Terpusat pada titik – titik pengawasan strategi, 5) Realistik secara ekonomi, 6) Realistik secara organisasional, 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, 8) Fleksibel, 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, 10) Diterima para anggota organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Hasibuan, 2017)

Siagian (2010), menyebutkan bahwa terdapat dua jenis disiplin yaitu :

- 1) Disiplin preventif
Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Disiplin korektif
Adalah tindakan yang jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017) adalah : 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya teladan pemimpin dalam organisasi, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) Ada tidaknya perhatian kepada bawahan, 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Gejala yang bisa menjadi indikator disiplin antara lain seperti disebutkan oleh Veithzal Rivai dalam Sinambela (2016),

yakni : 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan 5) Bekerja etis.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja diantaranya adalah Pengawasan. Berdasarkan teori tersebut maka Penulis membuat hipotesis Diduga Pengawasan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK "XY" Pekanbaru.

C. Metodologi

Responden yang menjadi Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (Sugiyono, 2014), yartinya seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 43 orang guru dikurang satu orang Kepala Sekolah, sebagai subyek yang melakukan pengawasan, sehingga total Responden (Sampel) Penelitian ini adalah $43-1=42$ orang.

Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuisioner menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Adapun metode analisa data secara Kuantitatif menggunakan Regresi Linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS.

Adapun untuk instrumen penelitian dilakukan uji instrumen berupa ; Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas. Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan dengan Uji T dan Uji Koefisien Diteriminasi (R^2), semua uji tersebut dengan tingkat signifikansi 95 % atau ambang ke-alpaan 0,05.

D. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen yang dilakukan menghasilkan bahwa semua pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid, reliabel dan terdistribusi secara normal berdasarkan hasil uji yang diperoleh semua pernyataan variabel melampaui batas nilai kritis (minimum) untuk setiap jenis pengujian.

Berdasarkan hasil kuantitatif jawaban dari 42 Responden, yang dilakukan pengujian regresi dengan aplikasi SPSS diperoleh nilai konstanta

dan koefisien variabel Pengawasan sebagaimana tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.545	5.013		.907	.370
Pengawasan	.371	.064	.675	5.790	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

Hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS , didapat nilai $a = 4.545$ dan $\beta = 0,371$ dengan persamaan regresi linear sederhana adalah : $Y = a + \beta X$, maka setelah di masukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X$$

$$Y = 4,545 + 0,371 X$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X = Variabel independen (Pengawasan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai Konstanta = **4,545**. Berarti saat Pengawasan dianggap nol (diabaikan) maka Disiplin Kerja Guru sebesar **4,545** satuan.
- 2) Koefisien variabel Pengawasan **0,371**. Berarti jika Pengawasan dinaikkan 1 satuan, maka Disiplin Kerja Guru Guru SMK "XY" Pekanbaru naik sebesar **0,371** satuan. Koefisien variabel Pengawasan bertanda positif. Berarti semakin besar nilai Pengawasan yang ada maka Disiplin Kerja Guru SMK "XY" Pekanbaru akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (Pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja).

Nilai t hitung sebagaimana hasil olah dengan SPSS pada tabel 6 di atas sebesar 5,790 > nilai t_{tabel} (2,021) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh variable Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Guru.

Nilai signifikansi diperoleh $0,000 < 0,05$ bermakna pengaruh variable Pengawasan terhadap kinerja adalah signifikan. Jadi dapat diputuskan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru .

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Guru SMK “XY” Pekanbaru dilakukan dengan mencari koefisien determinasi (R^2). Setelah dilakukan pengolahan data maka diperoleh nilai R^2 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.37 berikut ini :

Tabel 7 Hasil Pengujian R-square (Koefisien Determinan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.442	4.55369

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel 7 diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,456 atau 45,6%. Hal ini menjelaskan bahwa faktor Pengawasan memberikan sumbangan pengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMK “XY” Pekanbaru sebesar 45,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,6\%) = 54,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat Penulis paparkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta = **4,545**, berarti saat Pengawasan dianggap nol (diabaikan) maka Disiplin Kerja Guru sebesar **4,545** satuan. Sementara nilai koefisien variabel Pengawasan adalah **0,371**. Berarti jika Pengawasan dinaikkan 1 satuan, maka Disiplin Kerja Guru SMK “XY” Pekanbaru naik sebesar **0,371** satuan. Koefisien variabel Pengawasan bertanda positif. Berarti semakin besar nilai Pengawasan yang ada maka Disiplin Kerja Guru SMK 3 Terpadu Pekanbaru akan meningkat.
- Nilai t_{hitung} Variabel Pengawasan $> t_{tabel}$ ($5,790 > 2,021$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh variable Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Guru.

Nilai signifikansi diperoleh $0,000 < 0,05$ bermakna pengaruh variable Pengawasan terhadap kinerja adalah signifikan. Maka dinyatakan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru.

- Nilai diperoleh *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,456 atau 45,6%. Hal ini menjelaskan bahwa faktor Pengawasan memberikan sumbangan pengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMK “XY” Pekanbaru sebesar 45,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,6\%) = 54,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardiana, Titin Eka, dkk, 2018, *Pengaruh Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*, Prosiding Seminar Nasional da Call for Paper ke-3 Universitas Muhammadiyah Panoro
- Fitrianingrum , Eva Dila, 2015, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*, eJournal Administrasi Negara,3(5), Universitas Mulawarman, Samarinda
- Handoko, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua. Cetakan XVIII). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Kedua Puluh Satu) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M, 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Memahami Profesi dan Disiplin Kerja Guru*. Jakarta: The Minang Foundation
- Muhalli, 2018, *Arah Pengembangan Pendidikan Masa Kini Menurut Perspektif Revolusi Industri 4.0*, Seminar Nasional Lembaga Penelitian dan Pendidikan (LPP) Mandala, Universitas Muhammadiyah Mataram

- Mulyadi, 2016, *Sistem Akuntansi*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta
- Nellitawati, 2012, *Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang*, *Pedagogi ; Jurnal Ilmu Pendidikan*, Universitas Negeri Padang
- Purba, Febriana Louise, 2011, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur Kecamatan Sibolangit*, Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Rafii, Said Achmad Kabiru, 2017, *Manajemen Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-18, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke : 9 PT. Kencana, Jakarta
- Wardani, Kristi, 2010, *Peran Guru Dalam Pendidikan Karakter Menurut Konsep Pendidikan Ki Hadjar Dewantara*, Proceedings of The 4th International Conference on Teacher Education; Join Conference UPI & UPSI Bandung.
- Yapentra, Arhipen, 2018, *Analisis Implementasi Sanksi Pada Rumah Makan Padang (Unit Usaha Dengan Konsep manajemen syariah*, *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*-Volume 3, Nomor 1, UIN Imam Boniol Padang