

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA JAKARTA UTARA

Ita Tamamatunisa¹ Siti Hajar^{2*} Eka Wahyu Hidayat³
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jayabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh supervisi pengawas terhadap kinerja guru dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini melibatkan setidaknya 83 responden yang merupakan Guru bersertifikasi di Provinsi DKI Jakarta khususnya Jakarta Utara dengan menggunakan formulir *G-form* dan secara terstruktur. Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskripsif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan jika analisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja Guru mendapati hasil yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,452 yang menandakan jika variabel pengawasan turut mempengaruhi kinerja Guru. Analisis variabel disiplin kerja terhadap kinerja Guru mendapati hasil yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,250 sehingga dapat dikatakan jika disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja Guru Madrasah. Analisis Variabel Pengawasan Madrasah dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Guru sebesar 0,000 yang artinya berpengaruh lebih kuat. Implikasi dari penelitian ini adalah Supervisor Madrasah harus dapat meningkatkan koordinasi di tiap pekerjaan pada para Guru dan membuat komunikasi yang hangat untuk atasan kepada bawahan.

Kata Kunci: pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja guru

Abstract

This study aims to analyze and provide empirical evidence regarding the effect of supervisory supervision on teacher performance and the influence of work discipline on teacher performance. This study involved at least 83 respondents who were certified teachers in DKI Jakarta Province, especially North Jakarta using the G-form form and in a structured manner. This type of research is included in quantitative descriptive research. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results showed that if an analysis of the effect of supervision on teacher performance found results of 0.000 less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) with a positive beta value of 0.452 which indicates if supervisory variables also affect teacher performance. Analysis of work discipline variables on teacher performance found results of 0.000 less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) with a positive beta value of 0.250 so that it can be said that work discipline will affect the performance of Madrasah teachers. Analysis of Madrasah Supervision Variables and Work Discipline has a simultaneous effect on the Teacher Performance Variable of 0.000 which means it has a stronger effect. The implication of this study is that Madrasah Supervisors must be able to improve coordination in each job for teachers and make warm communication for superiors to subordinates.

Keywords: *supervision, work discipline, and teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan dasar seseorang untuk mengembangkan kemampuan dirinya sebagaimana diamatkan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam mengembangkan potensi diri siswa tidak luput dari tugas guru. Guru memegang peranan kunci dalam pendidikan formal di sekolah maupun Madrasah. Madrasah adalah institusi pendidikan formal yang meliputi Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA). Tidak berbeda dari lembaga sekolah umum, Madrasah lebih menekankan pengajaran berbasis agama.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan tidak hanya bersaing dalam menghadapi era globalisasi, tetapi juga memberikan kontribusi yang besar untuk menghasilkan manusia berkualitas yang ditentukan oleh mutu guru. Kinerja guru sebagai kemampuan pendidik dan bertanggung jawab atas peningkatan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2014), yang ditunjang dengan sertifikasi sebagai standar kelaikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional (Susanto, 2016) berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Di Provinsi DKI Jakarta, dari 19.284 Guru Madrasah, yang sudah tersertifikasi baru mencapai 51,79%.

Secara etimologi, kinerja atau prestasi kerja (Colquitt *et al* 2015) berasal dari kata *performance* yang memberikan tiga arti yaitu prestasi, pertunjukan, dan

pelaksanaan (Ruky, 2002), pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat material maupun non material (Nawawi, 2016), pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005), hasil kerja selama periode tertentu (Martoyo, 2015), dengan tujuan organisasi misalnya kualitas, efisiensi serta kriteria efektivitas yang lain (Gibson *et al*, 2011).

Berbagai komponen dalam peningkatan kinerja guru diantaranya adalah pengawasan dan disiplin. Pengawasan dilakukan oleh pengawas atau *supervisor* (Siahaan *et al*, 2006) tidak hanya dilakukan terhadap fisik material, namun terhadap kegiatan akademik (Suhardan, 2010), dan manajerial (Sagala, 2010) yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran (Suhertian, 2000; Chairunisa & Pudjosumedi, 2013), memastikan pelaksanaan sesuai dengan perencanaan (Aedi, 2014), agar guru menjadi lebih profesional (Priansa, 2014), dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif (Masaong, 2013).

Pelaksana pengawasan di sekolah diatur dalam Permenpan-RB Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya. Sedangkan di lingkungan Kementerian Agama, diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengawas Madrasah dan Pengawas Pendidikan Agama Islam pada Sekolah.

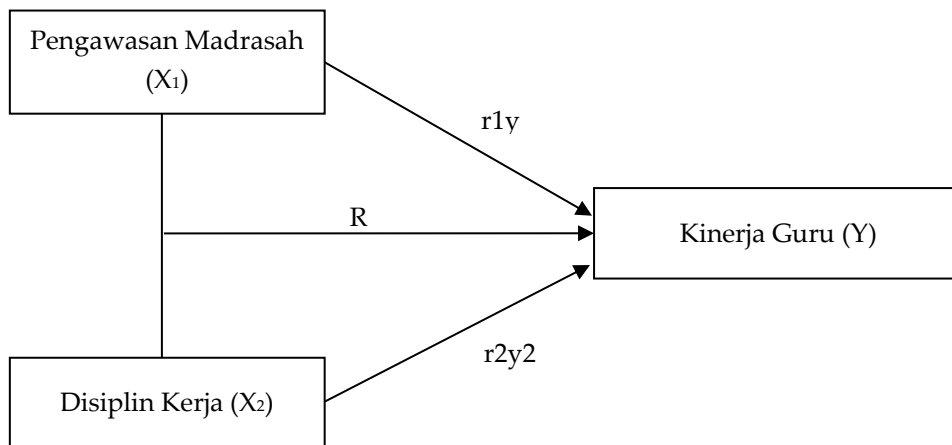
Faktor lain dalam peningkatan kinerja guru adalah disiplin kerja yang mempunyai peranan penting sebagai sikap yang harus dimiliki guru (Kunandar, 2007), tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Su-

trisno, 2009), kesadaran dan kesediaan guru menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2010), melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, atau ketertiban (Tu'u, 2004). Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan tepat waktu (Thoha, 2008) dengan indikator taat terhadap aturan waktu, peraturan organisasi atau instansi, aturan dalam pekerjaan, dan peraturan lainnya di organisasi atau instansi (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja bagi pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil diatur secara jelas kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan data per April 2022, jumlah MI Negeri sebanyak 3 Sekolah dengan jumlah Guru sebanyak 74 orang. Sedangkan MI Swasta sebanyak 67 Sekolah dengan jumlah guru sebanyak 948 orang sehingga banyaknya guru pada jenjang MI Swasta memiliki peluang untuk menentukan keberhasilan peserta didik dengan *output* terbanyak. Dalam hal ini peneliti memfokuskan subyek penelitian pada guru yang bertugas di Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan maka hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁ Pengawasan Madrasah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MIS di Jakarta Utara
- H₂ Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terha-

dap Kinerja Guru MIS di Jakarta Utara

- H₃ Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MIS di Jakarta Utara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Mix Method* (Hermawan, 2019) yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa angka-angka yang diteliti (Rukajat, 2018). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru yang sudah tersertifikasi pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Jakarta Utara Provinsi DKI Jakarta yaitu sebanyak 519 guru. Sedangkan jumlah sampel sebanyak 84 guru yang diambil dari hasil perhitungan Slovin dengan teknik pengambilan sampel berupa *cluster random sampling*.

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2009; Istijan-

to, 2005; Arikunto, 2006). Skor yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan gradasi dari nilai yang negatif/terkecil (Rangkuti, 2005). Data yang telah diperoleh dari penyebaran *Google Form (G-Form)* kemudian dianalisis dengan alat analisis program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0 untuk menguji hipotesis menggunakan Uji t-Statistik, *F Test* dan instrumen regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh hasil Pengaruh Pengawasan Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Tabel 1). Sedangkan hasil Uji t-Statistik dan *F Test* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	24,936	3,220		7,745
	Pengawasan	0,452	0,063	0,581	7,222
	Disiplin Kerja	0,250	0,063	0,321	3,988
					Sig.
					0,000
					0,000
					0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS, 2023

Tabel 2. Analisis Hipotesis Variabel

Hipotesis	Variabel Dependen	Variabel Independen	T Value	F Value	Sig	Hasil Hipotesis
H1	Kinerja Guru	Pengawasan Madrasah	7,222	-	,000	Didukung
H2	Kinerja Guru	Disiplin Kerja	3,988	-	,000	Didukung
H3	Kinerja Guru	Pengawasan Madrasah & Disiplin Kerja	-	31,740	,000	Didukung

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 24,936 + 0,452X_1 + 0,250X_2$. *Pertama*, Konstanta bernilai 24,936 artinya, jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai konstan maka variabel Y bernilai 24,936. *Kedua*, Koefisien regresi variabel X_1 bernilai 0,452 positif yang artinya, setiap peningkatan variabel X_1 sebesar satu satuan akan meningkatkan Y sebesar 0,452 dengan asumsi variabel lain konstan, dan *Ketiga*, Koefisien regresi variabel X_2 bernilai 0,250 positif yang artinya, setiap peningkatan variabel X_2 sebesar satu satuan akan meningkatkan Y sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lain konstan.

Dugaan hipotesis yang dibangun dalam rumusan masalah akan dibuktikan dengan melihat pengaruh langsung antar variabel. Perolehan hasil uji t menunjukkan hasil jika Pengawasan Madrasah berpengaruh positif pada Kinerja Guru dengan signifikansi variabel Pengawasan Madrasah sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 7,222 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Perolehan signifikansi sebesar 0,000 telah memenuhi syarat suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya. Besaran nilai t sebesar 7,222 mengindikasikan Pengawasan Madrasah tersebut bernilai positif.

Dugaan hipotesis yang dibangun dalam rumusan masalah mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan melihat nilai t sebesar 3,988 dan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Beta hasil penelitian menunjukkan nilai positif sebesar 0,250 sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima. Perolehan

signifikansi sebesar 0,000 telah memenuhi syarat suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya. Besaran nilai t sebesar 3,988 mengindikasikan Disiplin Kerja tersebut bernilai positif.

Dugaan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian terkait pengaruh simultan variabel Pengawasan Madrasah dan Disiplin Kerja dapat dibuktikan dengan melihat nilai F dimana signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan kata lain Variabel Pengawasan Madrasah dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Guru. Besar perkalian persilangan antar variabel sebesar 31,740 bernilai positif dan mempengaruhi. Setiap peningkatan variabel Pengawasan Madrasah dan Disiplin Kerja akan meningkatkan variabel dependen Kinerja guru sebesar 31,740.

Pengaruh Pengawasan Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel pengawasan terhadap kinerja Guru mendapati hasil yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,452 yang menandakan jika variabel pengawasan turut mempengaruhi kinerja Guru. Guru juga membutuhkan bimbingan secara akademik maupun manajerial dari pengawas dalam tugas dan perannya melakukan pembelajaran sehingga kinerjanya secara efektif memberikan kontribusi nyata dalam tercapainya tujuan pendidikan. Pengawasan terhadap Guru merupakan kebutuhan dan tuntutan dalam rantai siklus pengelolaan pendidikan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kepala madrasah menjadi kunci utama dan tokoh sentral untuk mewujudkan peningkatan kinerja Guru di madrasah, hal ini seiring dengan diberikannya wewenang yang lebih besar kepada madrasah untuk mengelola lembaganya sendiri. Madrasah menjadi lembaga otonom yang penyelenggaraannya tetap pada koridor Sistem Pendidikan nasional (Sisdiknas). Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Kepala madrasah sebagai supervisor harus betul-betul mengerti bantuan apa yang dibutuhkan oleh Guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Meningkatkan mutu pembelajaran menjadi landasan profesionalisme supervisi pendidikan, karenanya diperlukan perubahan dan pengembangan visi berorientasi pada mutu, kecerdasan siswa, dan paradigma baru pendidikan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian milik Ruhayat (2017) yang mendapati hasil jika kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dalam mewujudkan

kan mutu pendidikan di madrasah melalui peningkatan kinerja Guru di Garut, Jawa Barat. Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini datang dari penelitian milik Hazli & Renaldy yang mendapati hasil jika Supervisi Pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah. Secara singkat dapat disimpulkan jika pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sepenuhnya memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja Guru, hal ini dikarenakan tingginya kerja sama antara Kepala Madrasah dan Guru sangat berkolerasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendapati hasil jika pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja Guru mendapati hasil yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,250 sehingga dapat dikatakan jika disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja Guru Madrasah. Disiplin merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin seorang Guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu instansi, Guru serta masyarakat pada umumnya.

Proses pendidikan akan berjalan efektif dan efisien apabila Guru memiliki kinerja yang memadai. Kinerja memiliki nilai yang tinggi apabila dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian milik Lubis (2020) yang mendapati hasil jika semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja para Guru di MAN 2 Model Medan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian milik Nugraheni (2016) yang mendapati jika disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Ketika Guru merasa nyaman terhadap peraturan yang ada maka akan menyiasatkan jika mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan kinerja mereka akan meningkat pula.

Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi Guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada Guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi Guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan

kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakuasaan. Karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi, kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan masyarakat melalui peraturan-peraturan yang mengikat

Pengaruh Pengawasan Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian mendapati hasil jika Variabel Pengawasan Madrasah dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Guru sebesar 0,000 yang artinya berpengaruh lebih kuat. Manajemen merupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja. Manajemen diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif. Dalam manajemen terdapat peran dari Pengawas Supervisor atau kepala sekolah. Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dan kewajiban seorang Guru. Dengan ada-

nya supervisi yang dilakukan oleh atasan dapat menimbulkan kinerja Guru kearah yang lebih baik. supervisi yang di imbangi dengan kedisiplinan dalam diri Guru akan menumbuhkan kinerja yang baik pula bagi para Guru.

Kinerja Guru dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang baik. tindakan disiplin jika dilakukan secara terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku Guru. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian yang baik. Motivasi merupakan bagian yang penting dalam suatu diri seorang Guru, apabila seorang Guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan adanya supervisi kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana pelaksanaan dan kewajiban seorang Guru, membantu kelancaran tugas Guru dan akan meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik. Sehingga dengan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja bagi seorang Guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian milik Setiyani *et al* (2017) yang mendapati hasil jika terdapat pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini datang dari penelitian milik Hafidz yang mendapati hasil jika kepemimpinan yang di supervisi dan di imbangi oleh kedisiplinan Guru akan meningkatkan kinerja Guru. Secara singkat jika pengawan yang mendukung disiplin

kerja akan mendukung peningkatan kinerja Guru

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di dapati hadil yang dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Analisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja Guru mendapati hasil yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,452 yang menandakan jika variabel pengawasan turut mempengaruhi kinerja Guru.
2. Analisis variabel disiplin kerja terhadap kinerja Guru mendapati hasil yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan beta bernilai positif 0,250 sehingga dapat dikatakan jika disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja Guru Madrasah
3. Analisis Variabel Pengawasan Madrasah dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Guru sebesar 0,000 yang artinya berpengaruh lebih kuat

REFERENSI

- Aedi, N. 2014. *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Chairunisa, C., and Pudjosumedi. 2013. *Manajemen Pendidikan*. UHAMKA Press, Jakarta
- Colquitt, Jason A. LePine, J. Weson, and Michel J. 2015. *Organization Behavior, Improving Performance and*

- Commitment in Workplaces 4 edition.*
McGraw-Hill. New York
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, and Robert Konopaske. 2012. *Organization: Behaviour, Structure, Process.* McGraw Hill. Singapore
- Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, I. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method.* Hidayatul Qur'an. Kuningan.
- Istijanto. 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran (Plus 36 Topik Riset Pemasaran Siap Terap).* PT. Gramedia pustaka Utama. Jakarta.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Lubis, S., 2020. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), pp.17-25.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3).* BPFE. Yogyakarta
- Masaong, A. K. 2013. *Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru.* Alfabeta, Bandung
- Nawawi, H. 2016. *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif.* Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Nugraheni, A.S. and Rahmayanti, R., 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), pp.277-293.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengawas Madrasah dan Pengawas Pendidikan Agama Islam pada Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya
- Priansa, D. J. 2014. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Alfabeta, Bandung.
- Rangkuti, F. 2005. *Riset Pemasaran.* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ruhyat, M.Y., 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 11(1), pp.26-37.
- Rukajat, A. 2018. *Pendekatan Penelitian Kualitatif.* CV Budi Utama. Yogyakarta
- Ruky, A. S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Sagala, S. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Siahaan, A. Rambe, A., and Mahidin. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Quantum Teaching, Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung
- Suhardan, D. 2010. *Supervisi Profesional*. Alfabeta. Bandung.
- Suhertian, P. A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Rajagrafindo Persada. Depok
- Susanto, A. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Prenada. Bandung
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Thoha. 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Rineka Cipta. Jakarta