



Pengaruh Disiplin Kerja, Supervisi kepala Sekolah dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Guru di Sekolah XYZ Jakarta Utara

Fransiscus Deo Putra Saiming¹, Innocentius Bernato²

^{1,2}Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: deoputra04@gmail.com, innocentius.bernato@uph.edu

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-03 Keywords: <i>Work Discipline;</i> <i>School Principal Supervision;</i> <i>Innovative Behavior;</i> <i>Teacher Performance.</i>	Work discipline is a fundamental aspect in educational services, including adhering to and respecting both written and unwritten regulations, to enhance work effectiveness. In the teaching process, teachers require guidance or supervision from the school principal. Through principal supervision, teachers are expected to be motivated to become more professional and to develop their abilities, thus becoming more innovative. This study employs a quantitative method with path analysis to determine the influence of work discipline, school principal supervision, and innovative behavior on teacher performance. The research subjects were 57 teachers at XYZ School in North Jakarta. The results show that there is a positive influence of work discipline, school principal supervision, and innovative behavior on teacher performance.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-03 Kata kunci: <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Supervisi Kepala Sekolah;</i> <i>Perilaku Inovatif;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	Disiplin dalam berkerja adalah hal yang utama dalam pelayanan pendidikan seperti menaati dan menghormati peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Di dalam proses mengajar guru perlu pendampingan atau pengawasan dari kepala sekolah, melalui supervisi kepala sekolah diharap guru dapat termotivasi menjadi guru yang profesionalitas dan dapat mengembangkan kemampuan sehingga menjadi lebih inovatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif analisis jalur untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, supervisi kepala sekolah dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Subjek penelitian 57 orang di sekolah XYZ Jakarta Utara. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif anatar disiplin kerja, supervisi kepala sekolah dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar setiap individu untuk mencapai tujuan pendidikan. Fungsi dan tujuan pendidikan terdapat arti untuk penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas Tampubolon, (2020). Menurut Hlean (2021) "Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sma Negeri 1 Tampan Amma Di Talaud" pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya alam manusia. Pendidikan berusaha mengubah pola pikir siswa dalam bertidak, berpikir, dan berperilaku. Menurut Suriadi (2020) sumber daya paling menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah guru. Guru memiliki peran penting dan strategis yang dapat dilihat dari kinerjanya. Mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, oleh karena itu, kualitas guru harus terus ditingkatkan dan diberdayakan secara berkelanjutan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 menjelaskan bahwa

tugas utama guru mencakup mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi dengan fungsi madrasah. Guru, sebagai elemen sumber daya manusia, memainkan peran strategis dalam menjalankan aktivitas pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lainnya menjadi kurang bermakna tanpa kinerja guru yang memadai, meskipun kinerja guru juga dipengaruhi oleh sumber daya pendukung lainnya yang bisa menyebabkan optimalisasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru ujung tombak dalam upaya meningkatkan kualitas layanan, proses dan hasil pendidikan.

Berdasarkan rapor pendidikan di sekolah XYZ Jakarta Utara tahun ajaran 2022-2023 hasil penilaian rapor pendidikan yang perlu ditingkatkan dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk melaksanakan evaluasi mutu sekolah. Data tersebut diperoleh melalui website rapor pendidikan kemendikbud.

Disiplin kerja salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru yang merupakan suatu tindakan komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berpengaruh pada efektivitas serta kualitas pembelajaran di sekolah. Menurut Hafidulloh (2021) disiplin kerja merupakan ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab merupakan cermin dari kesadaran dan kepercayaan yang ditiptkan dalam melaksanakan tugas sebagai pemegang pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama. Dalam jurnal BASICEDU dengan judul "Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-Guru sekolah dasar, Zuldesiah et all, (2021) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi secara bersama-sama memberikan berkontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja guru di kecamatan Nanggalo Kota Padang dengan hasil signifikansi $p < \alpha (0,000 < 0,05)$.

II. METODE PENELITIAN

PLS-SEM memungkinkan pengujian reliabilitas selain validitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan ketepatan, akurasi, dan konsistensi instrumen dalam mengukur ketepatan konstruk (Ghozali & Latan (2015)). Composite Reliability dan Cronbach's Alpha adalah dua cara untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif. Nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70 menurut Rule of Thumb, tetapi menggunakan Cronbach's Alpha akan memberi nilai yang lebih rendah (under estimate), jadi lebih baik menggunakan Composite Reliability. Secara ringkas, aturan dasar luar model dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Rule of Thumb

Outer Model	Outer Model	Outer Model
Validitas Convergent	Loading Factor	>0,70
	Average Variance Extracted (AVE)	>0,50
Validitas Discriminant	Cross Loading	>0,70
	Akar Kuadrat AVE	Akar kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	Composite Reliability	>0,70

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di Sekolah XYZ Jakarta Utara jenjang SD. Kuesioner disebar kepada 57 responden dan data yang didapat kembali sebanyak 55 yang kemudian dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian. Berikut pemaparan gambaran responden yang

meliputi lama bekerja di yayasan, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan.

Tabel 2. Pengalaman Mengajar

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-5 tahun	25	45%
6-10 tahun	12	12%
11-15 tahun	8	16%
Di ata 15 tahun	10	18%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Jenis kelamin responden dapat di lihat melalui tabel 3 berikut:

Tabel 3. Usia Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	14	25%
Perempuan	41	75%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Latar belakang pendidikan responden dapat di lihat melalui tabel 4 berikut:

Tabel 4. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
S1	44	80%
S2	11	20%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

1. Outer Model

Uji *outer model* merupakan tahapan pertama dalam SEM, yang dilakukan untuk memastikan seluruh indikator valid dan reliabel. Uji outer model dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas convergen, validitas discriminant, serta menguji reliabilitas dengan menggunakan composite reliability.

Tabel 5. Nilai Loading Factor

Variabel	Item	Outer Loading
Disiplin Kerja	DK 1	0.802
	DK 2	0.661
	DK 6	0.821
Supervisi Kepala Sekolah	SK 1	0.828
	SK 2	0.819
	SK 3	0.880
	SK 4	0.799
	SK 5	0.832
	SK 6	0.874
	SK 7	0.769
	SK 8	0.835
Perilaku Inovatif	PI 1	0.801
	PI 2	0.789
	PI 6	0.849
	PI 8	0.782
Kinerja Guru	PI 10	0.797
	PI 11	0.780
	PI 12	0.810
	KG 5	0.754
	KG 6	0.843
	KG 7	0.882

KG 10	0.817
KG 12	0.758

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat validitas konvergen berdasarkan besarnya loading factor yaitu di atas 0,70. Hasil pengolahan data pada Tabel 4,5 tersebut menunjukkan setiap konstruk sudah memenuhi atau valid karena loading factor di atas 0,70 Nilai AVE yang memenuhi syarat validitas konvergen dapat ditunjukkan melalui Tabel 6.

Tabel 6. Nilai AVE

Variabel	AVE
Disiplin Kerja	0.585
Supervisi Kepala Sekolah	0.690
Perilaku Inovatif	0.642
Kinerja Guru	0.660

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

2. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda tidak seharusnya memiliki korelasi yang tinggi, menurut Jogiyanto (2011). Nilai cross-loading adalah cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan dengan indikator reflektif. Menurut Ghozali dan Latan (2015), nilai untuk masing-masing variabel harus lebih dari 0.70.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Perilaku Inovatif	Supevisi kepala Sekolah
Disiplin Kerja				
Kinerja Guru	0.651			
Perilaku Inovatif	0.597	0.869		
Supevisi kepala Sekolah	0.688	0.527	0.543	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

3. Uji Validitas Reliabilitas

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.70, Ghozali & Latan (2015).

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability (Rho_c)
Disiplin Kerja	0.807
Supervisi Kepala Sekolah	0.947
Perilaku Inovatif	0.926
Kinerja Guru	0.906

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

4. Inner Model

Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, pengujian *inner model* berfungsi sebagai referensi untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel konstruk penelitian. Penilaian dilakukan kemudian berdasarkan nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *R-square*.

Multikolinearitas merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dimana nilai tersebut di bawah 5,00, Ghozali & Latan (2015).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	1.452
Supervisi Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	1.475
Perilaku Inovatif -> Kinerja Guru	1.527

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 10. Hipotesis

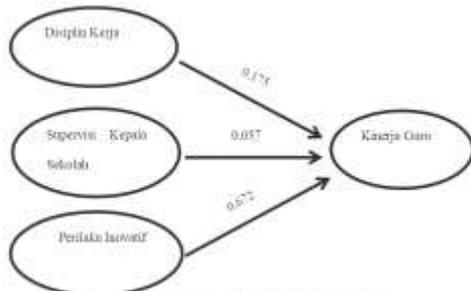
Hipotesis	Koefesien Jalur	Hasil
H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara	0.175	Didukung
H1: Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara	0.057	Didukung
H1: Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah di XYZ Jakarta Utara	0.672	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dengan melihat besarnya koefisien jalur yang diperoleh setelah pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Terdapat pengaruh positif yaitu $0,175 > 0$ antara disiplin kerja terhadap kinerja guru
- Terdapat pengaruh positif yaitu $0,057 > 0$ antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru
- Terdapat pengaruh positif yaitu $0,672 > 0$ antara perilaku inovatif terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel dalam model struktural. Pengujian hipotesis ini ditentukan dengan melihat nilai *path coefficient* atau koefisien jalur yang ditunjukkan dengan nilai *original sample*.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

B. Pembahasan

1. Disiplin kerja Sekolah Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur, telah ditunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja guru bernilai 0,175. Oleh karena itu dari hasil pengujian hipotesis diinterpretasi yaitu ketika disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,175, sebaliknya ketika disiplin kerja menurun satu satuan maka kinerja guru juga menurun 0,175.

2. Supervisi kepala Sekolah Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur, telah ditunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien jalur supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bernilai 0,057. Oleh karena itu dari hasil pengujian hipotesis diinterpretasi yaitu ketika supervisi kepala sekolah meningkat satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,057, sebaliknya ketika supervisi kepala sekolah menurun satu satuan maka kinerja guru juga menurun 0,057.

3. Perilaku Inovatif Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel berperilaku inovatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Koefisien jalur berperilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru bernilai 0,672. Oleh karena itu dari hasil pengujian hipotesis diinterpretasi yaitu ketika perilaku inovatif meningkat satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,672, sebaliknya ketika perilaku inovatif menurun satu satuan maka kinerja guru juga menurun 0,672.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan menunjukkan sikap guru dalam melaksanakan tata tertib yang berlaku di sekolah XYZ Jakarta Utara.
2. Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi yang baik akan memengaruhi kinerja guru.
3. Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perilaku adaptabilitas guru dalam merancang pembelajaran memiliki pengaruh terhadap tingginya kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh. Maka beberapa saran yang dikemukakan bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Memperluas subyek penelitian setingkat provinsi, sehingga mendapat gambaran yang lebih luas mengenai berbagai macam peningkatan kinerja guru berdasarkan latar belakang yang lebih beragam.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya akan meluangkan waktu dan tenaga lebih banyak untuk mempersiapkan, melaksanakan, mengambil, dan mengolah data. Ini akan memungkinkan peneliti selanjutnya untuk mempelajari komponen lain yang berkontribusi lebih besar pada kinerja guru.
3. Selanjutnya, peneliti dapat melakukan uji coba dan pelatihan singkat untuk membantu responden dalam mengisi

kuesioner dan alat pengumpulan data lainnya, sehinggatidak terjadi kebingungan saat mengisi kuesioner.

4. Setelah menerapkan variabel moderasi dan menemukan hubungan antara masing-masing.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah. Jogiyanto. (2011). Partial Let Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta.
- Ahmad. 2021. Guru Sebagai Supervisor Pendidikan. *Jurnal Pendidikan "Edukasi"*.Vol.9, No.2, 2021. h:97-116.
- Aman, Muhammad. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Batangsari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Universitas Sebelas Maret*.
- Anjar Agus dkk. (2021). Pemerintahan Daerah, Desa dan Kelurahan. Yogyakarta: Deepublish hlm 1.
- Aprida, Yopi., et al. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 2020, Pages 160-164.
- Asf, Jasmani & Syaiful, Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-. Ruzz.
- Aguinis, H. (2019). *Perfromance Management for Dummies*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Bafadal, I. (2015). *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi, M. Arifin; editor: Aidah Najihah. (2020). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dasmo, M.Pd.,Prof. et al. (2022). *Perilaku Inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional Guru pada Era Digital*. Media Nusa Creative.
- Depdiknas. 2000. *Buku 1 Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog, D. 2008. "Innovative Work Behavior Measurement and Validation". EIM Research Report. Zoetermeer.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternative dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., Hengki L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glickman, Carl D. (1981). *Developmental Supervision Alternative Practice for Helping Teacher Improve Instruction*. Alexandria, Virginia: ASCD.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Organizational Behavior*. CENGAGE Learning.
- Gusman, H. E. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293-301.
- Hafidulloh, Iradawaty, S.N., Mochklas, M. (2021) *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin & Kinerja Guru*. Yokyakarta: CV. Bintang Surya Madani.
- Halean, S., Kandowangko, N., & Goni, S. (2021). Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Sma Negeri 1 Tampan Amma. *Jurnal Holistik*, 14(2).
- Hardianto, H., Hidayat, H. and Zulkifli, Z., 2021. Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPII (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), pp.112-119.
- Harjadi, D., & Arraniri, I. (2021). *Experiental Marketing & Kualitas Produk dalam Kepuasan Pelanggan Generasi Milenial*. Insania.
- Hasibuan, Malayu S.P,2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

- Herjunanda He, R. (2021). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Family Balance Terhadap Kinerja Pekerjaan Karyawan Di Tembi Rumah Budaya .Doctoral Dissertation :Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru (Motivation and Work Discipline as Determinant Factors of Teachers Work. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202-213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Hurlock, E. (1996). Psikologi perkembangan. Alih bahasa: dr. Med. Metasari T. & Dra. Muslichah Z. Jakarta: Erlangga.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- Jainuddin, J., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Inovasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 145-155.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakkan Pe). CV. AA Rizky.