

**THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL SUPERVISION, WORK
DISCIPLINE AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON TEACHER
PERFORMANCE AT SMP N 2 SENTANI JAYAPURA DISTRICT**

Zelida Siregar¹, Niko Sudibjo²

¹SMP N 2 SENTANI, Indonesia

²Universitas Pelita Harapan, Indonesia

zelidasiregar2@gmail.com¹, niko.uph@gmail.com²

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan sistem pendidikan, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas administratif tetapi juga mencakup pengembangan staf pengajar. Supervisi kepala sekolah merupakan proses penting dalam mendukung pengembangan profesional guru untuk memberikan bimbingan, umpan balik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Tidak hanya itu, disiplin kerja dan perilaku inovatif juga memegang peranan penting dalam konteks pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Adapun subjek penelitian adalah 62 guru yang mengajar di SMP Negeri Sentani Kabupaten Jayapura. Model penelitian yang digunakan adalah analisis jalur dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Perilaku Inovatif, Kinerja Guru.

ABSTRACT

As the education system develops, the role of the principal is not only limited to administrative duties but also includes the development of teaching staff. Principal supervision is an important process in supporting teacher professional development to provide guidance and feedback in improving the quality of learning. Not only that, work discipline and innovative behavior also play an important role in the educational context. This research aims to determine the influence of principal supervision, work discipline and innovative behavior on teacher performance. The research subjects were 62 teachers who taught at Sentani State Middle School, Jayapura Regency. The research model used is path analysis with a quantitative approach. The research results obtained show that there is a positive influence between principal supervision, work discipline and innovative behavior on teacher performance.

Keywords: *Principal Supervision, Work Discipline, Innovative Behavior, Teacher Performance.*

A. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu usaha yang dapat dinilai dan dievaluasi dalam menjamin mutu pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu instrumen yang penting dalam kehidupan manusia dan merupakan bentuk strategi budaya tertua bagi manusia untuk mempertahankan keberlangsungan eksistensi mereka (Connie Chairunnisa, 2016). Oleh karena itu, harus ada upaya secara terus-menerus dan berkesinambungan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Connie Chairunnisa (2016, 9) terdapat beberapa isu seputar pendidikan antara lain: pertama, tantangan Pendidikan nasional memasuki era reformasi dengan pengalaman masa lalu yang telah membentuk masyarakat dan budaya Indonesia yang kini mengalami krisis, tentunya yang perlu mendapat perhatian dunia Pendidikan adalah perlu adanya kesepakatan bersama mengenai bentuk masyarakat yang akan kita bangun yaitu masyarakat madani (demokratis dan berkedaulatan rakyat). Kedua, tantangan yang memengaruhi Pendidikan adalah perubahan yang terjadi akibat semakin mengglobalnya tatanan pergaulan kehidupan dunia saat ini. Dengan demikian, lembaga-lembaga sekolah mulai mengkaji dalam visi dan misi yang akan dicapai sesuai dengan kondisi lingkungan yang terjadi pada era sekarang ini. Oleh karena itu, strategi yang digunakan untuk melihat tercapainya mutu Pendidikan tersebut melalui kinerja guru sebagai pelaksana di lapangan.

Menurut Jasmani dan Syaiful Mustofa (2020,155) kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Selanjutnya Ajat Rukajat, dkk (2022,2) menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Dengan demikian kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan institusi Pendidikan. Salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan adanya supervisi kepala sekolah. Dalam *Journal of Educational Science and Technology*, Amad Ramdhan (2017,139) menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah adalah kegiatan kepala sekolah dalam mengimplementasikan tugas dan fungsinya melalui kemampuan/ kompetensi yang dimiliki untuk merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan

dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Tidak hanya itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru di mana disiplin kerja merupakan suatu tindakan komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berpengaruh pada efektivitas serta kualitas pembelajaran di sekolah. Menurut Hafidulloh, S. N (2021,41) dalam dunia pendidikan disiplin kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama.

Selanjutnya, di bidang pendidikan, guru berperan sebagai fasilitator atau menjembatani agar peserta didik dapat mengikuti pembelajaran sesuai perkembangan zaman yang terjadi saat ini yaitu dibutuhkan sikap atau perilaku inovatif pada guru. Menurut M. Nur Mustafa, H. Z (2018,4) menjelaskan bahwa inovasi pendidikan adalah suatu perubahan yang baru dan kualitatif berbeda dari keadaan yang ada sebelumnya dengan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu secara maksimal dalam pendidikan.

Banyak penelitian terlebih dahulu telah membahas tentang kinerja guru dengan beberapa variabel yang terkait, antara lain pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, selain itu pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru serta terdapat penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan inovasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, melihat kondisi yang terjadi saat ini, di mana seorang guru perlu beradaptasi dengan pembelajaran yang menarik, dan melihat kebutuhan siswa serta perkembangan teknologi yang semakin canggih maka dibutuhkan tenaga pendidik yang memiliki perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sentani Kabupaten Jayapura.

Metode adalah suatu cara untuk mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan rumusan pendidik. Oleh karena itu, ketika mengajar, pendidik harus menguasai berbagai teknik mengajar dan mempraktikkannya. Salah satunya yakni *student centered learning* (SCL). Dewasa ini banyak sekolah yang menerapkan metode *student centered learning* (SCL).

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ajat Rukajat (2022,1) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu, Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa (2020,155). Selain itu, menurut Malthis dan Jackson (2006) ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki seseorang. Faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2001), prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) Pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan Kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana prasarana, 10) teknologi dan 11) kesempatan prestasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji dan lain sebagainya.

2. Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Neagley dalam Jasmani Asf (2022, 26) menyebutkan bahwa supervisi adalah layanan kepada guru-guru di sekolah yang bertujuan untuk menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum. Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (1987) menyatakan supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam

melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Serta menurut Satori, DJ (1996), menyatakan bahwa supervisi pendidikan juga dipandang sebagai kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Sasaran supervisi menurut Barr dan Bruckner (1948) dalam Dadang Suhardan (2010, 46) ada tiga meliputi: 1) Studying the teaching learning-learning situation, 2) Improving the teaching learning situation, 3) Evaluating the means, methods, and outcomes of supervision. Apabila ditinjau dari objeknya, maka supervisi juga bisa dipilah menjadi: 1) Supervisi akademik, 2) Supervisi administrasi, 3) Supervisi lembaga, secara keseluruhan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2008, 144) menyatakan disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku perorangan, atau kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan (Obedience) terhadap peraturan-peraturan atau etika, norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Kutipan Hani Nur Hidayah dan Budi Santoso mengungkapkan bahwa tujuan utama dari tindakan disiplin kerja ini adalah memastikan perilaku-perilaku seseorang agar konsisten dengan aturanaturan yang ditetapkan oleh lembaga.

Indikator disiplin kerja dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang dapat mematuhi aturan, kebijakan, dan etika yang berlaku dalam lingkungan kerja. Adapun indikator tersebut dapat membantu dan mengevaluasi tingkat kedisiplinan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran dan keterlambatan yaitu tingkat kehadiran yang konsisten dan minim keterlambatan dalam menjalankan jam kerja.
- 2) Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yaitu tingkat kepatuhan terhadap peraturan, prosedur dan kebijakan perusahaan atau organisasi.
- 3) Kualitas pekerjaan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan dan mencapai hasil yang diharapkan.

- 4) Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah.
- 5) Etika kerja yaitu menunjukkan perilaku profesional, integritas, dan moralitas dalam interaksi dengan rekan kerja, atasan dan pelanggan.

4. Perilaku Inovatif

Menurut Ahmad dan Kasim (2016:283) dalam Dasmo (2022, 17) menjelaskan inovasi adalah tindakan memperkenalkan suatu praktik baru atau membuat perubahan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku seseorang yang dilakukan dengan mengembangkan inisiatif dan mengenalkan sesuatu yang baru dalam pekerjaan baik dalam bentuk peranan dalam bekerja, kelompok atau organisasi yang menghasilkan ide, proses, produk atau prosedur baru yang bermanfaat (De Jong dan Hartog (2008, 5). Perilaku inovatif seseorang dalam pekerjaannya merupakan inisiatif dalam pekerjaannya untuk mengembangkan sesuatu yang baru dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Ide atau gagasan merupakan faktor utama dimana perilaku inovatif dapat terbentuk. Seorang pekerja yang banyak memiliki ide-ide atau gagasan memiliki kecenderungan untuk berperilaku inovatif.

5. Kaitan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Supervisi kepala sekolah merupakan kegiatan seorang pemimpin untuk mengawasi dan melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar di kelas sehingga dapat bekerja secara profesional. Kinerja guru adalah kompetensi yang dimiliki serta hasil yang diperoleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui capaian kinerja guru di sebuah organisasi, peran pemimpin sangat diperlukan salah satunya adalah menetapkan program supervisi yang dilakukan saat proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan supervisi tentu terdapat perbandingan antara guru-guru yang telah memahami tugas dan tanggungjawabnya serta melakukan pembelajaran dengan baik di kelas tetapi adapula guru yang memerlukan pengembangan, atau pembinaan, sehingga adanya pemerataan sumber daya manusia yang mendukung pengembangan mutu pendidikan. Dengan adanya supervisi memberikan segala

bantuan untuk memperbaiki manajemen pengelolaan sekolah dan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewajibannya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

6. Kaitan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah komitmen seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, memiliki manajemen diri yang baik dalam mengelola pekerjaannya. Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Ketika seseorang berkomitmen dalam pekerjaannya dan memahami visi yang akan dicapai tentu memiliki sikap yang disiplin dalam mengelola serta tekun melakukan pekerjaannya hingga mencapai target yang diharapkan. Maka, dapat ditafsirkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dapat dibuktikan dari sikap, pengelolaan diri, hasil karya yang dicapai serta kelengkapan administrasi mengajar yang rapi.

7. Kaitan Perilaku Inovasi Terhadap Kinerja Guru

Perilaku inovasi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bentuk ide-ide yang menarik, strategi mengajar yang adaptif serta adanya sikap yang terampil. Sedangkan, kinerja guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik, membina peserta didik untuk mencapai tujuan institusi pendidikan.

Perilaku inovatif guru terjadi saat melakukan pembelajaran yang menyenangkan, mampu memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik dengan kondisi lingkungan yang terus berkembang, sehingga dapat memunculkan inovasi yang baru. Oleh sebab itu, perilaku inovatif diperkirakan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu guru mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan serta memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik melalui pembelajaran yang kreatif, dan menyenangkan.

C. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi korelasional. Menurut Mohammad Ali & Muhammad Asrori (2014, 53), hubungan korelasional antar variabel adalah hubungan yang bersifat simetris atau kesejajaran. Artinya, suatu variabel bergerak sejalan (berkorelasi positif) atau berlawanan arah (berkorelasi negatif) dengan suatu variabel atau sejumlah variabel lain. Adapun hubungan kausal antarvariabel adalah hubungan antara dua atau lebih variabel yang bersifat tidak simetris, dalam arti suatu variabel terverifikasi menjadi penyebab terhadap variabel lain.

Dalam analisis korelasional, dapat diidentifikasi bahwa variabel bebas dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah (x1), Disiplin kerja (x2) dan perilaku inovatif (x3) serta yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (y). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, perilaku inovatif dan kinerja guru yang dihasilkan oleh responden.

2. Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian

Tempat penelitian adalah di SMP Negeri 2 Sentani Kabupaten Jayapura. Periode penelitian ini berlangsung pada bulan November 2023. Adapun subyek penelitian ini adalah guru induk SMP Negeri 2 Sentani sebanyak 62 responden.

3. Prosedur Penelitian

Peneliti melakukan tiga tahapan yaitu: pertama, peneliti memulai dengan mencari data pendukung berdasarkan rumusan masalah melalui wawancara kepala sekolah, merumuskannya kemudian menentukan hipotesis penelitian. Selanjutnya, peneliti merancang instrumen penelitian dengan melakukan kajian literatur. Kedua, peneliti menyebarkan kuesioner penelitian setelah memperoleh izin dari kepala sekolah. Tahap ketiga, peneliti menganalisis data dengan aplikasi smartPLS untuk menjawab rumusan masalah sekaligus menguji hipotesis penelitian.

4. Populasi dan Sampling

Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah guru induk SMP Negeri 2 Sentani. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 62 guru.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner (angket) dalam bentuk angka sehingga dapat diolah kemudian secara statistik. Menurut Sugiyono (2013, 199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat.

6. Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner yang dilakukan secara daring terdiri dari 4 variabel yakni 72 butir pertanyaan tertutup serta mengumpulkan data berupa wawancara ditujukan kepada kepala sekolah atau wakil kepala sekolah.

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Sugiyono (2013, 207). Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Statistik Deskriptif

Pada variabel supervisi kepala sekolah, tabel statistik menunjukkan nilai rata-rata yaitu 3,07% responden menyatakan tidak setuju dan 2,21% responden yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan – pernyataan terkait supervisi kepala sekolah. Terdapat 1 % responden yang menyatakan netral. Sedangkan, 57% responden menyatakan sangat setuju, dan 36,72% responden menyatakan setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa supervisi kepala sekolah dapat membantu atau mengevaluasi kinerja guru serta mampu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan atau guru secara efektif di sekolah.

Selanjutnya pada variabel disiplin kerja, tabel statistik menunjukkan nilai rata-rata yaitu terdapat 0,75% responden menyatakan netral. Selain itu terdapat 1,62% responden

menyatakan tidak setuju serta 3,38% responden yang menyatakan sangat tidak setuju pada variabel ini. Sedangkan 39% responden menyatakan setuju dan 55,25% responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan komitmen yang harus dikerjakan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Selain itu, variabel perilaku inovatif pada tabel statistik menunjukkan 2% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 2,93% menyatakan tidak setuju. Dilanjutkan 6,57% responden menyatakan netral pada pernyataan – pernyataan pada variabel ini. Sedangkan 33,79% responden menyatakan sangat setuju dan 54,71% responden yang menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tergolong baik atau berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Sedangkan variabel kinerja guru, tabel statistik menunjukkan bahwa 4,5% responden menyatakan tidak setuju dan netral. Sedangkan 53,57% responden menyatakan setuju dan 37,43% yang menyatakan sangat setuju, bahwa guru harus memiliki keterampilan, dan pengetahuan dalam melaksanakan pembelajaran. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel ini merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

2) Hasil Uji Hipotesis

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.

Pada koefisien jalur yang diperoleh antara variabel eksogen yaitu disiplin kerja, perilaku inovatif, dan supervisi kepala sekolah bernilai positif, maka hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Tabel Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
Disiplin Kerja Kinerja Guru	H1: terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru	0,284	Didukung

Perilaku Inovatif Kinerja Guru	H1: terdapat pengaruh positif antara perilaku inovatif terhadap kinerja guru	0,630	Didukung
Supervisi Kepala Sekolah Kinerja Guru	H1: terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru	0,050	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

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

- 1) Terdapat pengaruh positif yaitu $0,284 > 0$ antara disiplin kerja terhadap kinerja guru
- 2) Terdapat pengaruh positif yaitu $0,630 > 0$ antara perilaku inovatif terhadap kinerja guru
- 3) Terdapat pengaruh positif yaitu $0,050 > 0$ antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien jalur supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bernilai 0,050 berpengaruh positif tetapi masih tergolong lemah artinya supervisi kepala sekolah bisa saja tidak memengaruhi pada kinerja guru di sekolah. Tetapi variabel ini masih bisa dipertahankan karna tidak mendekati nilai di bawah atau sama dengan 0.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada wakil kepala sekolah serta beberapa guru untuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja guru berpengaruh positif atau negatif. Berikut kesimpulan dari hasil wawancara yang telah dilakukan:

- 1) Wakil kepala sekolah dan guru menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah.
- 2) Pelaksanaan supervisi sudah dilakukan dengan cara melakukan koordinasi mengenai waktu pelaksanaan supervisi kepada guru yang akan disupervisi, melakukan penilaian administrasi guru serta refleksi setelah melaksanakan observasi di kelas.

- 3) Kepala sekolah atau wakil kepala sekolah memberikan dukungan dan pembinaan terhadap guru yang belum maksimal dalam menjalankan tugasnya di kelas.

Maka, dapat disimpulkan bahwa supervisi ini dilakukan dengan memastikan sesuai kebutuhan individu, umpan balik yang jelas serta dukungan yang memadai supaya memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ramadhan (2017) bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur, telah ditunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yulia Misrania, Ahmad Feriyansyah dan Herma Diana (2021) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu tata tertib dan kedisiplinan sekolah dengan baik, adanya keteladanan pemimpin, hubungan guru dan kepala sekolah ataupun pembinaann mengenai disiplin yang diberikan pemimpin terhadap guru sehingga memengaruhi semangat berkerja. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat diterapkan dalam mengembangkan kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur, terdapat pengaruh positif antara perilaku inovatif dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Anjar, dkk (2020) menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari inovasi dan sikap kreatif supaya terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern. Tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga, tampak pada item-item kuesioner yaitu guru mampu beradaptasi dengan teknologi baru sebagai media pembelajaran, aktif mencari materi yang sesuai dengan kebutuhan siswa, menciptakan metode evaluasi yang kreatif serta memiliki keterampilan mengajar yang jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Dengan perilaku guru yang kreatif dan inovatif inilah yang akan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

- 1) Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan berkontribusi terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sentani, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi yang baik akan memengaruhi kinerja guru.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan menunjukkan sikap guru dalam melaksanakan tata tertib yang berlaku di SMP N 2 Sentani
- 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 SMP N 2 Sentani.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial bagi SMP N 2 Sentani yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah perlu meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinannya dalam melakukan supervisi yang efektif, mengembangkan strategi dan alat yang tepat untuk melakukan supervisi yang memadai, memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.
- 2) Kepala sekolah membangun budaya kerja yang didasarkan pada disiplin yang kuat dengan menetapkan aturan yang jelas dan memberikan dukungan untuk memastikan bahwa guru-guru dapat bekerja secara teratur dan efektif
- 3) Mendorong inovasi dilingkungan sekolah dengan cara kepala sekolah menciptakan atmosfer yang mendukung kreativitas dan inovasi dengan memberikan ruang bagi guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru atau menggunakan teknologi dalam pendidikan.

Saran

Berdasarkan proses yang dilakukan dan hasil penelitian yang diperoleh. Maka beberapa saran yang dikemukakan bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut.

- 1) Penelitian ini dilakukan hanya melihat sejauh mana pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sentani. Penelitian ini dapat juga dilakukan pada jenjang sekolah lain dengan membandingkan tingkat kinerja guru antar jenjang atau sekolah lainnya. Selain itu, dapat pula melibatkan subjek penelitian dari daerah lain sehingga didapatkan data pembandingan untuk menguji teori yang diperoleh dalam penelitian ini.
- 2) Perlu dipertimbangkan lebih lanjut jika menggunakan alat analisis SmartPLS karena memiliki keterbatasan dalam melakukan analisis sekunder atau analisis tambahan yang lebih kompleks terhadap model yang sudah dihasilkan serta dapat menghasilkan estimasi yang kurang stabil atau valid dibandingkan metode PLS lainnya. Dengan demikian, hal ini bisa menjadi perhatian khususnya dalam konteks penelitian yang mengharapkan hasil yang sangat akurat.
- 3) Indikator dan deskriptor yang digunakan untuk mengukur keempat variabel dalam penelitian ini selanjutnya dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mendapatkan temuan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru.
- 4) Untuk penelitian selanjutnya, dapat diselidiki lebih jauh lagi apakah ada variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja guru, selain variabel dalam penelitian ini. Beberapa variabel yang disarankan untuk diteliti adalah kebijakan pendidikan dan kurikulum. Dimana, kebijakan pendidikan nasional atau regional, kurikulum yang diberlakukan serta standar evaluasi kinerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah.
- 5) Penelitian ini tidak melakukan pengujian mediasi. Oleh sebab itu, pada penelitian berikutnya dapat dilakukan pengujian mediasi dengan melihat pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui perilaku inovatif guru sebagai variabel mediasi, sehingga dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar konstruk.

DAFTAR PUSTAKA

Ajat Rukajat, Iwan Nugraha Gusniar dan Totoh Tauhidin Abas. *Peningkatan Kinerja Guru*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022.

- Aman, Muhamad. "Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Batangsari Leko Kabupaten Musi Banyuasin." *Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar*, 2020: 2352-2358.
- Asrori, Mohammad Ali dan Muhammad. *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Dasmo, Didik Notosudjono, Oding Sunardi, Sri Setyaningsih. *Perilaku Inovatif sebagai pusat pengembangan Profesional Guru pada Era Digital*. Malang: Media Nusa Creative, 2022.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, Mochamad Mochklas. *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Mustofa, Jasmani Asf dan Syaiful. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2020.
- Ramadhan, Ahmad. "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene." *Journal of Educational Science and Technology*, 2017: 136-144.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.