

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru

Pada dasarnya kinerja guru merupakan semua hasil dari apa yang telah dilakukan oleh guru dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah. Hasil lulusan dari setiap sekolah pada dasarnya merupakan cerminan dari apa yang telah dikerjakan oleh guru di setiap sekolahnya. Maka dari itu kinerja guru akan sangat mempengaruhi setiap peserta didik yang sedang menjalankan proses pembelajaran yang dilaksanakan sekolah.

Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan “kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada peserta didik”.

Mulyasa (2005:136) mengemukakan bahwa pengertian “kinerja guru merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja”.

Menurut Yamin dan Maisah (2010:31) kinerja pengajar guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberikan hasil atau tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu prestasi yang dihasilkan dari kerja guru dalam proses pembelajaran untuk mendapatkan output yang memiliki kualitas untuk bersaing dengan banyak peserta didik lainnya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor dari dalam diri setiap guru maupun faktor dari luar. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi bagaimana guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Proses

pembelajaran akan berlangsung dengan baik ketika kondisi guru pada saat menjalankan proses pembelajaran juga baik.

Menurut Mulyasa (2007:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal kesepuluh faktor tersebut adalah:

1. Dorongan untuk bekerja,
2. Tanggung jawab terhadap tugas,
3. Minat terhadap tugas,
4. Penghargaan terhadap tugas,
5. Peluang untuk berkembang,
6. Perhatian dari kepala sekolah,
7. Hubungan interpersonal dengan sesama guru,
8. MGMP dan KKG,
9. Kelompok diskusi terbimbing serta
10. Layanan perpustakaan.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor:

1. Imbalan jasa,
2. Rasa aman,
3. Hubungan antar pribadi,
4. Kondisi lingkungan kerja,
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Dari uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal diantaranya dorongan untuk bekerja, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang dan rasa aman. Kemudian faktor eksternal diantaranya adalah perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, layanan perpustakaan, imbalan jasa dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja Guru

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

dalam organisasi. Penilaian kinerja guru berfungsi sebagai evaluasi atas keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dalam kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Rusman (2011:75) menyatakan bahwa berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu:

1. Rencana Pelaksanaan Program (RPP),
2. Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)
3. Penilaian pembelajaran.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja guru merupakan suatu langkah yang akan menunjang hasil dari kerja guru untuk dapat melihat diri dari tiap individu untuk terus mengembangkan diri agar mendapat suatu prestasi yang baik.

2.1.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru bermanfaat sebagai umpan balik kepada guru yang telah melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar, ukuran, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.

Menurut Mangkupawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Perbaikan kinerja;
2. Penyesuaian kompensasi;
3. Keputusan penetapan;
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
5. Perencanaan dan pengembangan karir;
6. Efisiensi proses penempatan staf;
7. Ketidakakuratan informasi;
8. Kesalahan rancangan pekerjaan;
9. Kesempatan kerja yang sama;
10. Tantangan-tantangan eksternal;
11. Umpan balik pada SDM.

Dalam penilaian kinerja guru, adapun manfaat yang akan menjadi tolak ukur guru dalam pengembangan dalam hal kerja guru tersebut. Dalam hal ini

semua dari tolak ukur tersebut akan ditelaah oleh setiap guru dan dijadikan patokan untuk keputusan terbaik yang akan dikerjakannya.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Guru

Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru diantaranya:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
Setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk kelancaran proses pembelajaran karena akan membuat pembelajaran menjadi lebih terarah.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
Penguasaan materi tentunya akan membuat guru lebih lancar dalam memberikan suatu pengetahuan terhadap murid karena itu merupakan modal yang sangat penting bagi setiap guru.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
Metode dan strategi mengajar harus benar benar dikuasi oleh setiap guru karena guru yang harus merancang suatu proses pembelajaran.
4. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
Pemberian tugas terhadap peserta didik harus dilakukan karena tugas akan membuat pengetahuan peserta didik menjadi bertambah.
5. Kemampuan mengelola kelas
Kemampuan dalam mengelola kelas harus bisa dijadikan pembelajaran yang kondusif dimana ketika pembelajaran kondusif akan bisa membuat proses pembelajaran menjadi lancar.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi
Guru harus mampu menilai kemampuan peserta didik untuk melihat kemajuan peserta didik dan mengevaluasi proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

2.1.2. Supervisi Akademik

2.1.2.1. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi akademik di setiap sekolah akan berbeda karena menyesuaikan bagaimana kondisi dari setiap sekolahnya tersebut. Supervisi akademik dari kepala sekolah akan membuat setiap guru mempunyai tujuan untuk mendapatkan proses pembelajaran yang positif dan memajukan sekolah dalam segi kualitas pendidikannya.

Syaiful Sagala (2010:15) menegaskan “pengawasan atau supervisi pendidikan adalah usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran”.

Supervisi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka memperbaiki mutu pembelajaran. Menurut Sahertian (2010: 19) pengertian supervisi adalah “Usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran”. Sedangkan Ngalim Purwanto (2013: 26) menjelaskan bahwa “supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.”

Sejalan dengan Sahertian dan Ngalim Purwanto Good Carter dikutip oleh Daryanto (2010: 170) menjelaskan bahwa “supervisi merupakan usaha dari pejabat sekolah dalam memimpin guru dan tenaga pendidikan lain untuk memperbaiki pengajaran, memberi stimulasi pertumbuhan dan perkembangan guru, merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode mengajar hingga evaluasi pengajaran.”

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan aspek yang menunjang akan terciptanya suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh guru untuk mencapai proses pembelajaran yang maksimal guna mendapatkan hasil yang berkualitas.

2.1.2.2. Tujuan Supervisi Akademik

Pada dasarnya supervisi akademik memiliki tujuan yang positif untuk setiap sekolahnya. Dalam hal ini tujuan dari supervisi akademik adalah memajukan pendidikan menuju kearah yang positif. Memajukan kualitas pendidikan agar setiap output dari setiap sekolah dapat bersaing dalam masyarakat banyak.

Sudjana dalam Uus Ruswenda (2011:42) mengemukakan bahwa tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang harus dicapai peserta didik. Pengembangan kemampuan guru mencapai tujuan pembelajaran selain ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru mengajar, juga peningkatan komitmen (*commitment*), kemauan (*willingness*) dan motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan lebih meningkat.

Suhertian (2000: 19) menjelaskan bahwa secara umum *supervise* memiliki tujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, melalui usaha peningkatan profesionalitas dalam mengajar; menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan pengajar dalam bidang masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan dan jika diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan untuk diperbaiki.

Sudjana, dkk (2011:19) menyebutkan bahwa Supervisi akademik merupakan fungsi pengawas berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan professional guru dalam:

1. Merencanakan pembelajaran;
2. Melaksanakan pembelajaran;
3. Menilai hasil pembelajaran;
4. Membimbing dan melatih peserta didik;
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Oleh karena itu dalam pelaksanaannya, supervisi harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat.

Dari pendapat para ahli tersebut mengenai tujuan supervisi akademik dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi akademik adalah untuk mengembangkan proses pembelajaran dari tiap tahapnya agar dapat memperoleh kualitas dari hasil proses pembelajaran tersebut, kemudian untuk membantu guru dalam menangani suatu gangguan ketika melaksanakan proses pembelajarannya.

2.1.2.3. Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Permendiknas No. 39 tahun 2009 menyebutkan bahwa ruang lingkup supervisi akademik meliputi:

1. Membina guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilaia proses pembelajaran,
2. Memantau pelaksanaan standar isi,
3. Memantau pelaksanaan standar proses,
4. Memantau pelaksanaan standar kompetensi kelulusan,
5. Memantau pelaksanaan standar tenaga pendidik dan
6. Memantau pelaksanaan standar penilaian.

2.1.2.4. Indikator Supervisi Akademik

Ada beberapa Indikator pelaksanaan supervisi akademik pengawas menurut Ofsted sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Kadim Masaong (2012:24) yaitu meliputi:

1. Melakukan pembimbingan kepada guru dalam hal penyusunan perangkat pembelajaran seperti silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
2. Melakukan kegiatan pembimbingan terhadap guru dalam menggunakan berbagai metode pembelajaran.
3. Dalam kegiatan pembelajaran, seorang pengawas diharapkan mampu melakukan pembimbingan kepada guru dalam kaitannya dengan penggunaan berbagai media pembelajaran.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi tersebut diabaikan, atau sering dilanggar, maka seseorang tersebut mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang dalam menyikapi pekerjaannya baik itu dalam

mentaati aturan yang ada didalam suatu ruang lingkup pekerjaanya yang dimana dapat dilihat dari kaidah yang berlaku di tempat kerjanya tersebut.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai berbagai macam jenis-jenisnya, hal ini juga menjadikan kategori untuk mengukur dimana tingkat disiplin kerja dari setiap orangnya. Disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan kerja. Maka dari itu ada berbagai macam jenis-jenis dalam disiplin kerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan mengenai disiplin kerja, ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjaanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinantimbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

2. Disiplin Korelatif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*dicipline action*) yang wujudnya berupa *scorsing*.

Adapun jenis-jenis disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2009:825)

1. Disiplin Retributif (*Retributuf Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perpektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Indikator disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi.
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya disebuah organisasi
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan atau organisasi.

Dari uraian tersebut makadapat disimpulkan bahwa dalam disiplin kerja yang menjadi acuan adalah taat terhadap aturan waktu seperti sampai ditempat pekerjaan tepat waktu dan juga pulang dari pekerjaan tepat waktu, taat terhadap aturan organisasi dapat dicontohkan seperti aturan-aturan yang sudah ada dalam organisasi tersebut dan harus menaatinya, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan berupa perilaku yang harus mencerminkan seseorang terhadap perilaku yang harusnya dilakukan pada pekerjaan tersebut dan taat terhadap peraturan lainnya seperti norma-norma lain dalam pekerjaan yang tidak dituliskan dalam peraturan yang sudah diterapkan.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang relevan diantaranya sebagai berikut. Penelitian yang relevan sebagai perbandingan atau pembanding dari penelitian yang akan dilaksanakan penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Sumber	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	SW Khoeriyah (2015) Ta'dibi ISSN 2442- 4994 Volume 4 Nomor 2, Oktober 2015	Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Smp It Yaspida Sukabumi	Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel X dan Y dengan perolehan nilai $2,11 > 2,045$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95% terdapat perbedaan yang signifikan antara skor perolehan sebelum supervisi dilakukan dengan sesudah supervisi dilakukan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa antara variabel X dan Y terdapat pengaruh yang tergolong signifikan.

2	<p>Susilo dan Slamet Sutoyo (2019) JMKSP P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021 Volume 4, Nomor 2 (2019)</p>	<p>Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru</p>	<p>Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri rayon 4 Kecamatan Pulau Rimau. Dari hasil diatas , maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh positif apabila supervisi akademik kepala sekolah dilaksanakan. Supervisi akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru.</p>
3	<p>Aninditya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti (2016) Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 1, Nomor 2, November 2016 P-ISSN: 2527-4287 E-ISSN: 2527-6794</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mi Al Islam Tempel Danmi Al Ihsan Medari</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, terlihat dari nilai T hitung (Variabel X - Y (7,450 > 2,262)). Dari</p>

			<p>nilai R Square terlihat besaran sumbangan 0,686 atau 68,9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya (100%-68,9%=31,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
4	<p>Adi Wahyudi, Partono Thomas, Rediana Setiyani (2012) Adi Wahyudi /Economic Education Analysis Journal 1 (2) (2012)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65,4 %. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja sebesar 17.56%, motivasi kerja sebesar 27.77%, dan supervisi kepala sekolah sebesar 15.21% terhadap kinerja guru.</p>

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Adapun persamaan tersebut adalah persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan penulis dari variabel terikat yaitu kinerja guru. Subjek yang diteliti antara penelitian terdahulu dengan penelitian

yang akan dilaksanakan yaitu guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan penulis yaitu survei dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun perbedaan antara penelitian yang akan dilaksanakan dengan penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh SW Khoeriyah pada tahun 2015 hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu supervisi akademik, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Slamet Sutoyo pada tahun 2019 menggunakan satu variabel bebas yaitu supervisi akademik, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aninditya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti pada tahun 2016 menggunakan satu variabel bebas yaitu disiplin kerja, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan penulis menggunakan dua variabel bebas yaitu supervisi akademik dan disiplin kerja. Analisis dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh SW Khoeriyah, Susilo dan Slamet Sutoyo, Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu analisis linier berganda. Waktu dan tempat penelitian yang dilakukan berbeda dimana penelitian yang dilakukan SW Khoeriyah dilaksanakan pada tahun 2016 dan bertempat di SMP IT Yaspida Sukabumi, penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Slamet Sutoyo dilaksanakan pada tahun 2019 dan bertempat di SDN Rayon 4 Kecamatan Pulau Rimau, penelitian yang dilakukan oleh Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti dilaksanakan pada tahun 2016 dan bertempat di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, penelitian yang dilakukan oleh Adi Wahyudi, Partono Thomas, Rediana Setiyani dilaksanakan pada tahun 2012 dan bertempat di SMA dan MA Se-Kota Magelang, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan penulis dilaksanakan pada tahun 2020 dan bertempat di SMA dan MA Negeri Se-Kota Tasikmalaya.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam penelitian yang akan

dilaksanakan ini berpedoman pada teori TQM (*Total quality management*) dari Robert J. Alfonso dan yang lainnya.

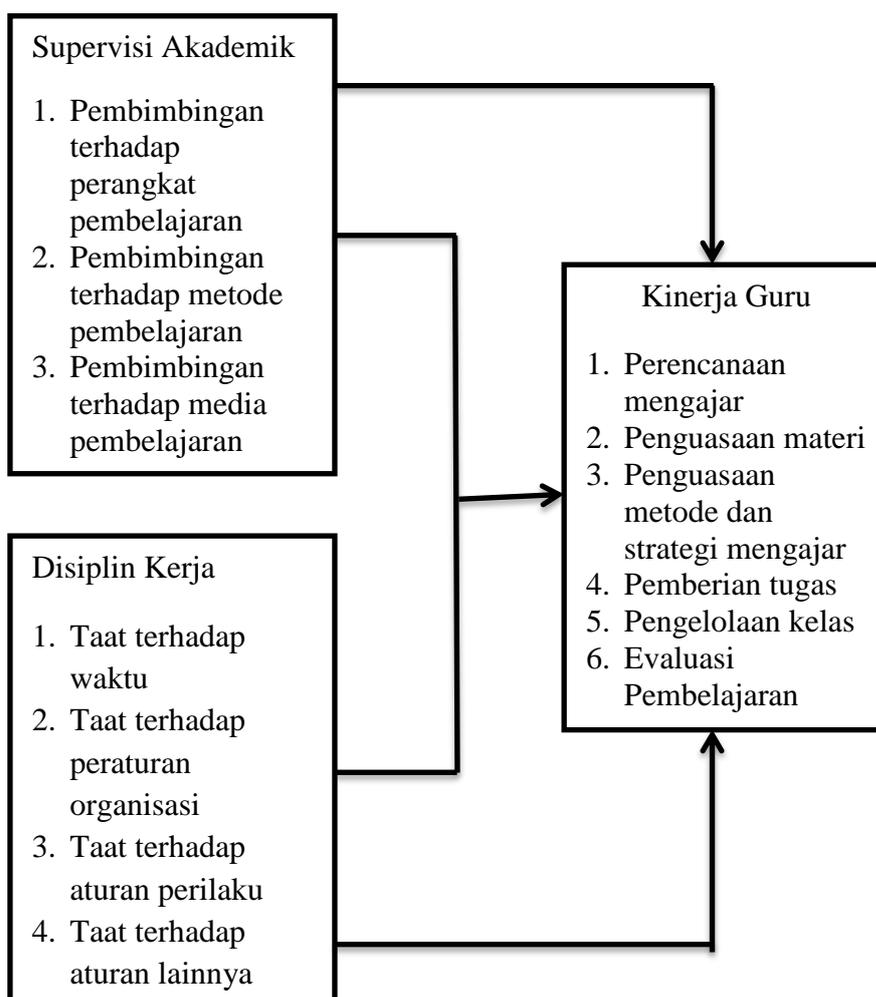
Menurut Robert J. Alfonso, G.R. Firth dan R.F. Neville dalam Dharma (2008:10), bahwa supervisi akademik yang dilakukan atau layanan oleh kepala sekolah sebagai manajer organisasi dan supervisor secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran, membantu guru mengembangkan kemampuan mendesain secara *official* sehingga dapat dilihat waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan, dan untuk membantu guru agar semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.

Diperkuat dengan teori dari Keith Davis (2003 : 129) yang menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidak patuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru menandakan adanya hubungan mengenai supervisi dari kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah dapat memberikan suatu tugas kepada guru dalam hal administrasi agar pencapaian dalam proses pembelajaran berjalan dengan baik. Dalam hal itu maka kinerja guru akan dapat terlihat dalam hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru

Kemudian hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru menandakan bahwa setiap guru mempunyai suatu sikap disiplin dari dalam diri sendirinya. Hal

itu akan membuat suatu pengaruh terhadap kinerja guru selama dalam pembelajaran yang dimana ketika sikap disiplin kerja guru tinggi akan memaksimalkan pembelajaran dan memperoleh pemahaman materi dari peserta didik yang terbaik. Pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah menyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka karakteristik dari sebuah hipotesis adalah menjawab pertanyaan dari rumusan masalah, akan tetapi jawaban itu hanya berupa jawaban sementara. Dari hasil uraian tersebut dapat ditarik bahwa hipotesis dari penulis terhadap penelitian yang akan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi di SMA dan MA Negeri Se-Kota Tasikmalaya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi di SMA dan MA Negeri Se-Kota Tasikmalaya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi di SMA dan MA Negeri Se-Kota Tasikmalaya.