



iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan
e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>
Journal Email: improvement@unj.ac.id



PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KONSEP DIRI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PNS (Studi kasus di SMP Negeri Se-Kota Cilacap, Jawa Tengah)

Heni Rochimah¹

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: heni.rochimah@gmail.com

Rugaiyah²

²Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: rugaiyah@unj.ac.id

Masduki Ahmad³

³Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: masdukiaahmad@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research are to study about the effects principal supervision and self-concept on work discipline of teachers of Civil Servants in State Junior High School of Cilacap Regency, Central Java. The research was conducted by survey method with path analysis technique. The population in this study were civil servant teachers in State Junior High School of Cilacap Regency, while the respondents were 143 teachers selected randomly. The results are as follows: (1) there is a direct positive effect of principal supervision on teacher work discipline; (2) there is a positive direct effect of self-concept on teacher work discipline, and (3) there is a direct positive effect of principal supervision on self concept. Therefore, improvement of the teacher work discipline should be improved by enhancing the implementation of principal supervision and working standard in the school.

Keywords: *principal supervision, self-concept, and work discipline*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dalam menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan dapat menciptakan manusia yang selain berkapasitas intelektual tinggi juga mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan di sekitarnya. Hal ini berarti bahwa pendidikan mempunyai arti yang sangat penting dalam membentuk wacana dan budaya masyarakat. Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda lagi. Keberhasilan pembangunan bangsa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mana hanya dapat diperoleh melalui pendidikan yang berkualitas pula.

Upaya peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan profesionalitas guru dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di sekolah. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran sangat penting, hal itu disebabkan karena guru merupakan tenaga pendidik yang secara periodik berinteraksi langsung dengan peserta didik, untuk itu diperlukan bimbingan dan layanan yang intensif sesuai

dengan perkembangan peserta didik. Akan tetapi, tampaknya upaya itu masih belum maksimal terealisasi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang masih melakukan pelanggaran disiplin kerja yang peneliti temui di media elektronik dan di lapangan pada saat pra-observasi seperti di bawah ini.

Berdasarkan pemberitaan dalam media elektronik beberapa waktu lalu masih banyak terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), salah satu di antaranya dilakukan oleh guru PNS. Dalam pemberitaan tersebut dikatakan bahwa para PNS melakukan pelanggaran antara lain: bolos kerja (ngajar), tidak disiplin kerja, korupsi, penipuan, melakukan tindakan asusila, melakukan perceraian tanpa meminta izin Bupati dan lain-lain.

Sedangkan berdasarkan hasil pra-observasi dengan beberapa guru PNS dan Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Cilacap, dijelaskan bahwa masih terdapat guru khususnya PNS yang masih melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti: guru sering datang terlambat, guru tidak masuk kerja tanpa alasan dan lain-lain.

Menurut Priyanto, dijelaskan bahwa selain supervisi kepala sekolah, faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin guru adalah kebiasaan yang telah melekat dalam

individu setiap guru. Kebiasaan tersebut nantinya akan membentuk budaya dalam konteks luas disebut budaya organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin guru adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Pendapat yang sama dari Marpaung dan Agustin, faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru adalah supervisi atau pengawasan, hal ini

Selain beberapa faktor di atas, peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja dapat tumbuh dari dalam diri guru yaitu melalui konsep diri yang di milikinya dan melalui interaksi dengan orang lain di antaranya yaitu keluarganya dan pengalaman yang didapat dari orang lain. Konsep diri muncul atas kesadaran diri guru yang mana ia merasa menjadi sosok teladan yang akan di tiru oleh peserta didiknya. Oleh karena itu, guru harus mempunyai konsep diri yang baik. Di lingkungan sekolah, guru perlu dibimbing, dibina dan diberi motivasi agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan harapan,

disebabkan karena supervisi merupakan sarana controlling kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal. Kegiatan supervisi kepala sekolah dilakukan dengan tujuan untuk memonitoring, membantu dan membina guru terhadap materi pembelajaran, prosedur kerja, maupun tata tertib di dalam menjalankan tugasnya, sehingga dengan cepat dapat dilakukan pembinaan atau mencari solusi pemecahan masalahnya.

maka untuk itu peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru antara lain; supervisi kepala sekolah (pengawasan melekat), motivasi, budaya organisasi, dan konsep diri.

Penelitian ini menjelaskan tentang peranan supervisi kepala sekolah dan konsep diri guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruh peningkatan proses disiplin kerja guru. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa supervisi kepala

sekolah dan konsep diri guru memiliki hubungan terhadap disiplin kerja guru.

KAJIAN TEORETIK

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh seseorang terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas.

Newstrom (2015) mendefinisikan disiplin sebagai, “*Discipline is management action to enforce organizational standards*”. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu tindakan manajemen yang bermaksud agar pegawainya mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta tidak melakukan pelanggaran dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin juga merupakan salah satu alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku karyawan ketika melakukan sesuatu tidak sesuai dengan ketentuan.

Menurut Mathis and Jackson (Jeffrey) (2017: 106), “*discipline is a form of training that enforces organizational rules*”. Hal ini berarti bahwa disiplin adalah bentuk pelatihan yang menegakkan aturan dalam organisasi. Sedangkan Diah Rusminingsih (2012), disiplin adalah suatu norma dan peraturan yang telah ditetapkan.

DeCenzo dan Robbins (2010) menjelaskan, “*discipline refers to a condition in the organization where employees conduct themselves in accordance with the organization’s rules and standards of acceptable behavior.*” Pendapat tersebut memiliki arti bahwa disiplin merupakan suatu keadaan dalam organisasi yang di dalamnya mencakup pada keteraturan, di mana para pegawai bersikap sesuai dengan ketentuan dan aturan, serta berperilaku yang mana dapat diterima dalam sebuah organisasi. Mengacu pada konsep ini, maka disiplin merupakan suatu ketaatan seseorang kepada suatu ketentuan dalam organisasi baik tertulis ataupun tidak tertulis, tanpa adanya paksaan, didasari atas kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan, maka segala apa yang menjadi tujuan sebuah organisasi tidak akan tercapai. Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan merupakan ketaatan dalam menjalankan aturan-aturan yang diwajibkan dan diharapkan oleh sebuah

organisasi agar setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertib sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Leonard (2013) *“Discipline is state of orderliness; the degree to which employees act according to expected standards of behavior”*. Disiplin adalah keadaan ketertiban; sejauh mana karyawan bertindak sesuai dengan standar perilaku yang diharapkan. Menurut Thaeif dkk. (2015: 24), work discipline can be defined as the implementation of management to reinforce the organization’s guidelines. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

Berdasarkan konsep yang dikemukakan di atas, maka dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan-peraturan tata tertib yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Dengan indikator (1) ketaatan terhadap peraturan (2) kepatuhan melaksanakan tugas (3) kesadaran diri dalam melaksanakan pekerjaan (4) tanggung jawab terhadap pekerjaan (5) kejujuran dalam melaksanakan tugas.

Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Rue dan Bryar (2010), *“Supervision is the first level of management in the organization and is concerned with encouraging the members of a work unit to contribute positively toward accomplishing the organization’s goals and objectives.”* Supervisi merupakan manajemen puncak dalam sebuah organisasi dan berkaitan dengan bagaimana mendorong karyawan untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Hal ini berarti bahwa supervisor atau atasan tidak melakukan pekerjaan operasional, namun melihat bagaimana pekerjaan itu dilakukan melalui usaha orang lain.

Menurut Hess dan Orthmann (2012) :

“Supervision is making sure the activities are effectively implemented by those responsible for doing so. Supervisors are usually those who focus on the daily operations of a department and evaluate those who perform them. (Supervision overseeing the actual work being done).”

Supervisi adalah memastikan kegiatan-kegiatan apakah dilaksanakan secara efektif oleh karyawan yang diberi tanggung jawab untuk melakukannya. Supervisor biasanya fokus pada pekerjaan sehari-hari dari sebuah departemen dan mengevaluasi apa yang telah mereka lakukan. Dengan kata lain supervisi disini

merupakan bagian dari pengawasan terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya.

Menurut Maria de Nazare Castro Trigo Coimbra (2013), *“Supervision represents an organizational duty that promotes professional development, perfecting teaching practice and more learning and success for the student”*. Pengawasan merupakan tugas organisasi yang mempromosikan pengembangan profesional guru, menyempurnakan praktik mengajar dan pembelajaran untuk mensukseskan peserta didik. Secara prosedural, guru memiliki dasar dalam penelitian-tindakan kelas yang mana merupakan salah satu upaya guru atau praktisi dalam bentuk berbagai kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki dan atau meningkatkan mutu pembelajaran di kelas. Sedangkan menurut Jaja Sudarjat, dkk (2015), *“supervision is systematic and well-planned effort undertaken by a supervisor (in this case the School Trustees) to foster, to encourage and to direct the teachers to achieve educational goals effectively through better learning process.”* Pengawasan adalah upaya yang sistematis dan terencana yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk membantu, mendorong dan mengarahkan para guru untuk mencapai

tujuan pendidikan secara efektif melalui proses belajar yang lebih baik. Proses pengawasan adalah bagian dari tugas pengawas sekolah dalam menerapkan pandangan atau pendekatan yang melibatkan guru untuk secara optimal menerapkan seluruh kreativitas mereka. Selain itu, ini adalah upaya pengawas sekolah untuk membimbing guru dalam memperbaiki proses pembelajaran yang meliputi perencanaan program, presentasi, metode, dan evaluasi.

Menurut Wiley dalam (Rahabav) (2016), *“supervision is an activity that is provided to help teachers do their jobs better”*. Supervisi adalah kegiatan yang disediakan untuk membantu para guru melakukan pekerjaan mereka agar lebih baik. Peran supervisor adalah membantu, mendukung, dan membimbing guru yang tidak tahu. Supervisi yang baik harus mengembangkan kepemimpinan dalam kelompok, membangun kursus pelatihan dalam jabatan untuk meningkatkan keterampilan guru dan membantu guru meningkatkan kemampuannya dalam menilai hasil kerja.

Menurut Purwanto (2014), supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam

melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Segala bantuan yang diberikan oleh para pemimpin sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah yang ditujukan kepada para guru ialah berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mencapai tujuan-tujuan dari pendidikan.

Berdasarkan beberapa deskripsi konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pemberian bantuan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap bawahannya secara terencana dan berkesinambungan untuk memantau, menilai, mengembangkan dan meningkatkan kualitas kemampuan bawahan dalam menjalankan tugas, dengan indikator-indikator (1) pembimbingan, (2) pemantauan, (3) pembinaan, (4) pengarahan, dan (5) penilaian (evaluasi)

Konsep Diri

Menurut Coon dan Mitterer (2012), *"Self-concept consists of all your ideas, perception, stories, and feeling about who you are."* Konsep diri terdiri dari semua gagasan, persepsi, cerita, dan perasaan seseorang tentang siapa dirinya. Konsep diri dapat dibangun berdasarkan pengalaman

baru yang dibentuk oleh pengalaman sehari-hari. Konsep diri yang stabil, ia cenderung membimbing apa yang ia perhatikan, ingat, dan pikirkan. Karena itu, konsep diri dapat sangat mempengaruhi perilaku dan penyesuaian diri seseorang.

Menurut McInerney (2012), *"self-concept is the way in which people perceive their strengths, weaknesses, abilities, attitudes, and values"*. Hal ini berarti bahwa konsep diri adalah cara seseorang merasakan kekuatan, kelemahan, kemampuan, sikap, dan nilai yang terdapat dalam dirinya sendiri. Sedangkan Dadashi dkk (2011), *"self conception is the understanding and assumption one has of his own set of values, ideas and beliefs in the environment, which is an important part in constituting character"*. Konsep diri adalah pemahaman dan asumsi yang dimiliki seseorang tentang nilai, ide, dan keyakinannya sendiri di lingkungan, yang merupakan bagian penting dalam membentuk karakter.

Menurut Lahey (2012), *"Self-concept is our subjective perception of who we are and what we are like."* Konsep diri adalah persepsi subjektif seseorang tentang siapa dirinya dan bagaimana keadaannya. Dari semua pandangan subjektif, pandangan seseorang tentang dirinya merupakan hal yang paling penting bagi kepribadiannya.

Konsep diri di sini mempelajari tentang interaksi dirinya dengan orang lain.

Kreitner dan Kinicki (2010) menjelaskan, “*self concept is a person's self perception as a physical, social and spiritual being*”. Konsep diri adalah persepsi diri yang dimiliki oleh seseorang terhadap dirinya sendiri baik dari segi fisik, sosial dan spiritual. Sedangkan menurut McShane (2013), “*Self concept is an individual's self belief and self-evaluations.*” Konsep diri adalah seorang individu yang memiliki kepercayaan diri dan evaluasi diri. Hal ini dapat diartikan bahwa konsep diri adalah persepsi individu terhadap dirinya sendiri dan bagaimana ia menilai dirinya sendiri.

Menurut Farid Yapono dan Suharnan (2013), konsep-diri adalah persepsi terhadap diri sendiri mengenai atribut-atribut pribadi dan berbagai peran yang dimainkan individu. Konsep-diri merupakan gambaran peran dan atribut yang menempel pada diri individu.

Berdasarkan beberapa deskripsi konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa konsep diri adalah persepsi individu terhadap dirinya sendiri secara total yang menjadi acuan dalam berpikir dan bertindak, dengan indikator (1) penilaian terhadap diri sendiri (2) keyakinan diri dalam menjalankan tugas, (3) sikap dalam bekerja,

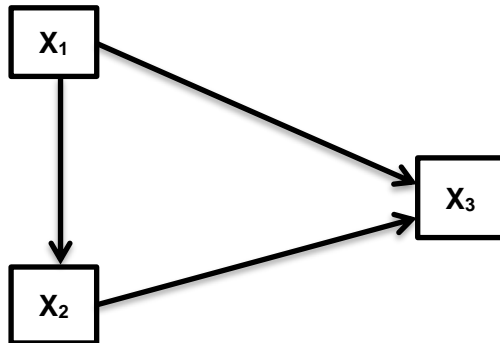
(4) Interaksi atau hubungan dengan orang lain, (5) konsisten.

METODE

Tujuan penelitian ini dirancang sebagai berikut: 1) untuk menentukan apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, 2) untuk menentukan apakah konsep diri berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, dan 3) untuk menentukan apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap konsep diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan metode survey dan teknik analisis jalur. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri Se-Kota Cilacap Jawa Tengah yang berjumlah 295 guru PNS. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 143 guru PNS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling; simple random rampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Guru Pegawai Negeri Sipil) untuk dipilih menjadi sampel yang lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan

keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur

(*path analysis*). Modelnya dapat dilihat sebagai berikut:



Keterangan :

X₁ : Supervisi Kepala Sekolah

X₂ : Konsep Diri

X₃ : Disiplin Kerja

→ : Pengaruh Langsung

Gambar 1. *Path Analysis*

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian hipotesis, antara lain yaitu; hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja, hipotesis kedua yaitu terdapat

pengaruh langsung konsep diri terhadap disiplin kerja, dan hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap konsep diri. Hasil hipotesis ketiga variabel tersebut terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Data Hasil Hipotesis Penelitian Tiga Variabel

Pengaruh langsung	Hipotesis statistik	Uji Statistik			t _{tabel}		Keputusan	Kesimpulan
		Koefisien korelasi	Koefisien Jalur	t _{hitung}	α = 0,05	α = 0,01		
X ₁ terhadap X ₃	H ₀ :β ₃₁ ≤ 0 H ₁ :β ₃₁ > 0	0,576 (r ₁₃)	0,389 (p ₃₁)	8,367	1,64 5	2,32 6	Diterima	Pengaruh langsung positif
X ₂ terhadap X ₃	H ₀ :β ₃₂ ≤ 0 H ₁ :β ₃₂ > 0	0,550 (r ₂₃)	0,328 (p ₃₂)	7,820	1,64 5	2,32 6	Diterima	Pengaruh langsung positif
X ₁ terhadap X ₂	H ₀ :β ₁₂ ≤ 0 H ₁ :β ₁₂ > 0	0,571 (r ₁₂)	0,571 (p ₂₁)	8,259	1,64 5	2,32 6	Diterima	Pengaruh langsung positif

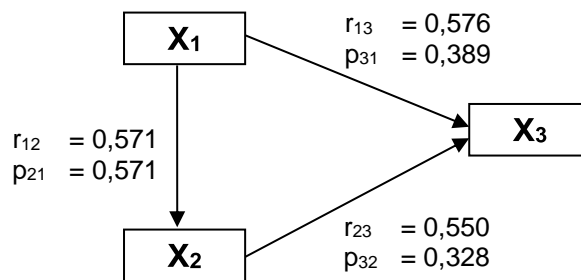
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hipotesis pertama diuji untuk menjelaskan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{13} = 0,576$. Sedangkan koefisien jalur sebesar $p_{31} = 0,389$. Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} = 8,367$. Nilai t_{tabel} untuk $dk = 141 (n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 2,326, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,367 > 2,326$ yang berarti bahwa koefisien antara supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja guru adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara langsung positif terhadap disiplin kerja dan dapat diterima.

Hipotesis kedua yang diuji untuk menjelaskan pengaruh konsep diri terhadap disiplin kerja guru. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 0,550$. Sedangkan koefisien jalur sebesar $p_{32} = 0,328$. Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} = 7,820$. Nilai t_{tabel} untuk $dk = 141 (n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 2,326, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,820 > 2,326$ yang berarti bahwa koefisien

antara konsep diri dengan disiplin kerja guru adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh secara langsung positif terhadap disiplin kerja dan dapat diterima.

Hipotesis ketiga yang diuji untuk menjelaskan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap konsep diri. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 0,571$. Sedangkan koefisien jalur sebesar $p_{21} = 0,571$. Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} = 8,259$. Nilai t_{tabel} untuk $dk = 141 (n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 2,326, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,432 > 2,326$ yang berarti bahwa koefisien antara supervisi kepala sekolah dengan konsep diri adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara langsung positif terhadap konsep diri dan dapat diterima.

Model analisis jalur dari hasil perhitungan ketiga hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Empiris Antar Variabel

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{13} = 576$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{31} = 389$. Ini memberikan makna bahwa semakin meningkatnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah mengakibatkan peningkatan disiplin kerja guru. Sebaliknya, semakin kurangnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat berpengaruh kepada penurunan disiplin kerja guru.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah menurut Certo (2013), "*discipline is action taken by supervisor to prevent employees from breaking rules.*" Disiplin adalah tindakan yang dipantau oleh pengawas untuk

mencegah karyawan melanggar aturan. Dalam banyak kasus, disiplin kerja yang efektif dapat dengan cepat membawa perubahan dalam perilaku karyawan. Dalam hal ini fungsi kepala sekolah sangat berperan penting dalam mempengaruhi perilaku guru agar dapat mentaati peraturan dan menjalankan tugas-tugas guru dengan sebaik-baiknya.

Menurut Cassidy dan Kheitner (2008: 5), "*supervisor an individual having authority in the interest of employer, to hire, transfer, suspend, lay off, promote, discharge, assign, reward, or discipline other employees.*" Supervisor adalah seseorang yang mempunyai otoritas untuk mempekerjakan karyawan, mengarahkan, mempromosikan, menetapkan, memberikan penghargaan, atau menentukan kedisiplinan. Meskipun seorang supervisor mempunyai otoritas dalam tugas-tugasnya, akan tetapi akan lebih bijaksana jika supervisor menggunakannya untuk keperluan yang

tepat dalam hal ini menegakkan disiplin kerja.

Menurut Priyanto (2015), supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru. Artinya, supervisi yang dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja guru.

Supervisor atau kepala sekolah dalam tugasnya sebagai pemberi arahan sudah semestinya dapat menegakkan disiplin kerja bawahannya dalam hal ini para guru. Fungsi kepala sekolah yang baik dapat membentuk komitmen guru yang tinggi terhadap tugasnya sebagai seorang pendidik, dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya maka disiplin kerja guru akan semakin mudah ditegakkan sehingga dapat tercapai mutu pendidikan yang diharapkan.

Supervisi kepala sekolah merupakan proses pemberian bantuan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap bawahannya secara terencana dan berkesinambungan untuk memantau, menilai, mengembangkan dan meningkatkan kualitas kemampuan bawahan dalam menjalankan tugas. Pelaksanaan kegiatan supervisi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk membantu guru dalam memperbaiki sistem pembelajaran di sekolah agar dapat

berjalan secara efektif. Jadi, apabila supervisi kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif maka disiplin kerja guru akan menjadi lebih baik dan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru.

Pengaruh Konsep Diri terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung konsep diri terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 550$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{32} = 328$. Ini memberikan makna bahwa semakin tinggi konsep diri guru maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah konsep diri guru maka dapat berpengaruh kepada penurunan disiplin kerjanya.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Scoot Snell, George Bohlander (2010), mengatakan bahwa, "*discipline should be seen as a method of training employees to perform better or to improve their job attitudes and work behavior.*" Sesuai dengan pernyataan tersebut, disiplin seseorang dipandang sebagai metode latihan

peningkatan prestasi, sikap dan perilaku kerja yang dipengaruhi oleh konsep diri. Hal ini berarti bahwa perilaku konsisten atau kepatuhan seseorang mempengaruhi prestasi, sikap dan perilaku kerja seorang karyawan.

Menurut McShane dan Glinow (2010), *"Self concept may eventually be recognized as one of the more useful ways to understand and improve an employee's performance and well-being."* Pendapat ini memiliki arti bahwa konsep diri merupakan salah satu cara yang lebih berguna untuk memahami dan memperbaiki kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Sriyono (2016), *"In relation to employment, self-concept affects the performance."* Pendapat tersebut bermakna bahwa konsep diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Yang artinya bahwa konsep diri guru mempengaruhi disiplin kerja dari guru tersebut. Sedangkan menurut Hersona dan Sidharta (2018), *"employees who have the discipline will obey the rules that exist in the work environment with high awareness without being forced"*. Artinya bahwa karyawan yang memiliki disiplin akan mematuhi peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa harus dipaksa.

Konsep diri merupakan persepsi individu terhadap dirinya sendiri secara total yang menjadi acuan dalam berpikir dan bertindak. Konsep diri guru dapat dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang telah diterimanya baik dari lingkungan keluarga maupun dari orang lain serta melalui keyakinan yang ada dalam dirinya. Di lingkungan sekolah, konsep diri guru dapat dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari kepala sekolah sebagai pimpinan. Konsep diri guru dapat berkembang pada saat guru merasa termotivasi oleh pimpinan terkait kinerjanya baik pada saat pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ataupun pada saat guru melakukan pelatihan-pelatihan. Sehingga guru akan melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konsep diri guru maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Konsep Diri

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap konsep diri dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 0,571$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{21} = 0,571$. Ini memberikan makna bahwa semakin meningkatnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah mengakibatkan peningkatan terhadap konsep diri guru. Sebaliknya, semakin kurangnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah berpengaruh kepada menurunnya konsep diri guru.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah menurut Rismawan (2015), supervisi kepala sekolah merupakan hal penting dalam penciptaan situasi dan kondisi sosial yang dapat merangsang dan menumbuhkembangkan semangat mengajar yang bermutu. Melalui supervisi kepala sekolah diharapkan para guru akan termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan berkembangnya kemampuan yang dimilikinya secara otomatis akan meningkatkan konsep diri guru sehingga ia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar.

Menurut Hawkins dan Sohet (2006), *"...consult with their supervisor, who is neither their trainer/nor manager, on those issues they wish to explore. This form of*

supervision is for experience and qualified practioners." Berkonsultasi dengan supervisor atau atasan mereka, yaitu dengan pelatih atau manajer mereka, mengenai isu-isu yang ingin mereka ketahui. Hal ini merupakan bentuk pengawasan yang dapat menghasilkan pengalaman dan praktisi yang berkualitas. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa untuk membentuk konsep diri pada guru, maka perlu dibangun melalui berbagai faktor antara lain keteladanan dari kepala sekolah dan hubungan atau interaksi kepala sekolah dengan guru. Dengan adanya hubungan atau interaksi dengan kepala sekolah maupun dengan rekan sejawatnya maka guru akan memperoleh pengalaman baru yang dapat membangun atau menumbuhkan konsep diri pada guru tersebut.

Luthan (2014) menjelaskan bahwa:

"employee-centeredness, which is measured by the degree to which a supervisor takes a personal interest and cares about the employee. It commonly is manifested in ways such as checking to see how well the employee is doing, providing advice and assistance to the individual, and communicating with the associate on a personal as well as an official level."

Keterpusatan karyawan, yang mengukur sejauh mana atasan mengambil kepentingan pribadi dan peduli dengan karyawannya. Hal ini biasanya diwujudkan

dengan cara seperti memeriksa untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan karyawan, memberikan nasehat dan bantuan kepada individu, dan berkomunikasi dengan rekan sejawat maupun resmi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya supervisi dapat menimbulkan interaksi antara kepala sekolah dengan guru yang berupa nasehat, bantuan dan komunikasi, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap konsep diri guru. Jadi, apabila supervisi kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan harapan guru, maka akan berdampak terhadap peningkatan konsep diri guru. Dengan adanya konsep diri guru yang tinggi, maka efektivitas pembelajaran di sekolah akan menjadi lebih baik dan efektif. Sebaliknya, kurangnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah, maka akan berakibat penurunan terhadap konsep diri guru dan berakibat terhadap efektivitas pembelajaran menjadi kurang efektif dan kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap konsep diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah dipaparkan di atas, maka ditemukan hal-hal sebagai berikut: 1) Supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja. Artinya supervisi kepala sekolah atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara efektif akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja guru PNS di SMP Negeri Se-Kota Cilacap Jawa Tengah, 2) Konsep diri berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja. Artinya konsep diri guru PNS yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja yang baik di SMP Negeri Se-Kota Cilacap Jawa Tengah, 3) Supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap konsep diri. Artinya supervisi kepala sekolah atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara efektif dan sesuai dengan harapan para guru PNS, maka akan meningkatkan konsep diri guru PNS di SMP Negeri Se-Kota Cilacap Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Cassidy, Carlene and Kreitner, Robert. 2008. *Management Twelfth Edition*. Canada South-Western College Publishing.
- Certo, Samuel C. 2013. *Supervision: Concepts and Skill-Building, Eight*

- Editions*. Canada: Pearson Education.
- Coimbra, Maria de Nazaré Castro Trigo. 2013. Supervision and Evaluation: Teachers' Perspectives. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 3 No. 5.
- Coon, Dennis Coon and Mitterer, John O. 2012. *Introduction to Psychology: Active Learning Through Modules, 12th Edition*. China: Wadsworth Chingage Learning.
- Dadashi, Mohammad Ali, et al. 2011. *Study of the Relationship Between Self-Conception of Principals and Teachers and Their Performance in High Schools of Guilan Province*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(8): 204-208
- DeCenzo, David A., and Robbins, Stephen P. 2010. *Fundamentals of Human Resources Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Hawkins, Peter and Shohet, Robin. 2006. *Supervision in the helping professions*. New York: McGraw-Hill Education.
- Hersona, Sonny dan Sidharta, Iwan. 2017. *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Volume 15 Number 3*.
- Hess, Karen Matison and Orthmann, Christine Hess. 2012. *Management and Supervision in Law Enforcement, Sixth Edition*. New York: Delmar Cengage Learning.
- Jeffrey, Ignatius. 2017. *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Volume 6, Issue 8.
- Kreitner, Robert and Kinichi, Anggelo. 2010. *Organization Behavior 9th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Lahey. 2012. *Psychology: An Introduction, eleventh edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Leonard, Edward C, Jr. 2013. *Supervision Concepts and Practices of Management, 12th Edition*. Canada : South-Western Cengage Learning.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill.

- Marpaung, Rio, dan Agustin, Tri Dinda. 2013. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan, Vol 3, No 8.
- McInerney, Dennis M., et al. 2017. *Academic Self-Concept and Learning Strategies: Direction of Effect on Student Academic Achievement*. Journal of Advanced Academics, 23(3) 249–269.
- McShane and Glinow, Von, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World, Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Newstrom, John W. 2015. *Organizational Behavior, Human Behavior at work*, Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Priyanto. 2015. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kutai Kartanegara*. Jurnal Ilmiah Education Management: Volume 6 Nomor 1.
- Purwanto, Ngalim. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahabav, Patris. 2016. The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. Journal of Education and Practice, Vol. 7, No. 9.
- Rismawan, Edi. 2015. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXII No.1.
- Rue, Leslie W., and Byars, Lloyd L. 2010. *Supervision: Key Link to Productivity*, Tenth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Rusminingsih, Diah. 2012. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada PT. POS Indonesia (Persero) Malang, Jurnal Integrasi vol. 4, no. 1.
- Snell, Scoot Snell and Bohlander, George. 2010. *Principles of Human Resource Management*. China: South-Western Cengage Learning.
- Sriyono, Heru. 2016. *The Effect of Self-Concept, Motivation And Discipline On The Performance Of The Primary School Principals At Jagakarsa Regency Of South Jakarta*. International Journal of Human Capital Management: Volume 1 Number 1.

- Sudarjat, Jaja, Abdullah, Thamrin, dan Sunaryo, Widodo. 2015. *Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 6.
- Thaeif, Ilham, et al. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11.
- Yapono, Farid dan Suharnan. 2013. *Konsep Diri, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Diri*. Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia: Vol. 2, No. 3.