

PENGARUH KONSEP DIRI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN FLORES TIMUR, NUSA TENGGARA TIMUR

Vinsensius Crispinus Lemba*

Abstract: *The objective of this research is to obtain the influence of self concept and discipline on work effectiveness of the State Senior High School teachers in East Flores District. The research was conducted by using a survey method with path analysis technique in testing hypothesis. The sample size was 112 teachers, were selected randomly. The results of the research are as follows: first, there is a positive influence directly self concept on effectiveness work; second, there is a positive influence directly discipline on effectiveness work; third, there is a positive influence directly self concept on discipline. The findings lead to the recommendation for the State Senior High School teachers in East Flores District to increase their work effectiveness by increasing self concept and discipline. It is also recommended that principals must support the teachers' efforts to increase self concept, discipline and work effectiveness.*

Keywords: *Self concept, discipline, work effectiveness.*

PENDAHULUAN

Masa depan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor. Secara umum, ada dua faktor penting yang berpengaruh pada kemajuan pendidikan, yakni faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal mencakup, misalnya kebijakan nasional tentang pendidikan maupun kebijakan tentang bidang-bidang lain yang berpengaruh terhadap pendidikan. Sedangkan faktor internal berkaitan dengan kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan dan pembiayaan, sarana dan prasarana pendidikan, hubungan sekolah dengan masyarakat, dan layanan khusus.

Berkaitan dengan tenaga kependidikan, salah satu unsur penting yang sangat menentukan masa depan pendidikan adalah guru. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 1 menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selain berpengaruh terhadap efektivitas kerja, konsep diri yang benar juga akan berpengaruh positif terhadap disiplin guru. Konsep diri yang tepat, yang ditandai oleh adanya rasa percaya diri, tingkat aspirasi yang tinggi, optimis, realistis, mandiri, dan dapat menyesuaikan diri dengan baik akan menjadikan guru sebagai pribadi yang bertanggung jawab terhadap tugas dan yang diimplementasikan dalam bentuk pelaksanaan tugas dengan semangat disiplin yang tinggi.

Berkaitan dengan seluruh pembahasan di atas, ada tiga hal utama yang diperhatikan dalam profesionalitas seorang guru, yakni efektivitas kerja, konsep diri, dan disiplin guru. Ketiga hal ini juga menjadi fokus perhatian para guru di Kabupaten Flores Timur dalam upaya mengemban tugas dan kewajibannya sebagai pengajar dan pendidik. Ketiga hal tersebut penting mengingat kualitas pendidikan di Kabupaten Flores Timur sedang tertantang.

* Dosen di Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka

Salah satu tantangan terbesar perkembangan pendidikan di Kabupaten Flores Timur adalah mutu guru. Indikator penting tantangan ini adalah banyak guru di Flores Timur dari tingkat SD sampai SMA yang tidak memenuhi kualifikasi sebagai guru, yakni sebesar 59,02%. Selain itu, rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh rendahnya motivasi dan komitmen para penyelenggara pendidikan. Para penyelenggara sekolah tidak lagi dimotivasi kepentingan pembebasan masyarakat dari kebodohan dan kemiskinan, melainkan sekadar pemenuhan aturan pemerintah dan lahan bisnis.

Berkaitan dengan persoalan di atas, Pemerintah Kabupaten Flores Timur juga menyadari bahwa mutu dan manajemen pelayanan pendidikan pada pelbagai jenis dan jenjang pendidikan merupakan salah satu isu utama masalah pendidikan di Kabupaten Flores Timur. Untuk itu, pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik pada pelbagai jenjang pendidikan.

Dalam pengamatan penulis, kenyataan-kenyataan tersebut dialami juga oleh para guru SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur. Penulis sering menemukan para guru SMA Negeri tidak profesional dalam mengajar karena kurang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya sebagai guru. Selain itu, ada segelintir guru yang kurang mampu berkomunikasi secara baik di saat mengajar, tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, kurangnya semangat pengorbanan tanpa pamrih dalam bekerja, sulit mengakui secara jujur kesalahan yang diperbuat, bekerja untuk mendapat pujian, kurang bergairah dalam mengembangkan kemampuannya, seperti membaca, menulis, dan menuntut ilmu yang lebih tinggi. Di beberapa SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur, penulis juga menemukan ada guru yang bekerja tanpa program kerja dan target pencapaian yang jelas, tidak bekerja sesuai jadwal, kurang berinisiatif dan bertanggung jawab dalam bekerja, kurang mampu menggunakan alat kerja secara profesional, kurang adanya komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja.

Bila ditelaah lebih jauh, pelbagai persoalan tersebut mengacu pada dua hal utama yang berakar dalam kepribadian guru, yakni konsep diri dan disiplin. Berhadapan dengan kenyataan tersebut, para guru SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur perlu memiliki konsep diri yang tepat dan mengembangkan semangat disiplin dalam bekerja, yang didasarkan pada kesadaran dan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

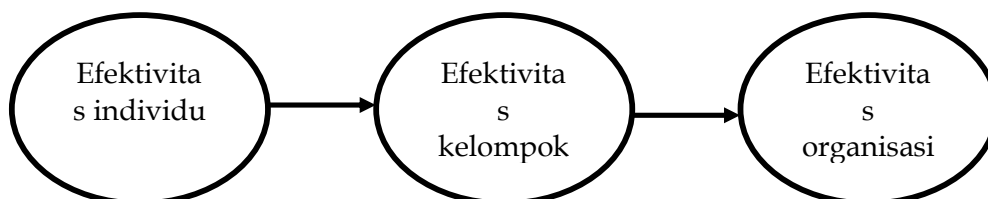
Efektivitas Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2002:7), secara umum efektivitas adalah "*doing the right things - that is, those work activities that will help the organization reach its goals.*" Efektivitas dipandang sebagai melakukan hal yang benar, yaitu berkaitan dengan aktivitas kerja yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Melalui pelbagai rencana kerja, tujuan-tujuan tersebut diupayakan untuk dicapai. Dengan demikian, efektivitas berkaitan dengan pencapaian akhir tujuan organisasi. Setiap individu maupun kelompok di dalam organisasi, berdasarkan perannya berkontribusi terhadap upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan agar keberlangsungan hidup organisasi dapat dijaga.

Dalam arti umum, pencapaian tujuan merupakan sebuah prestasi kerja yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, efektivitas kerja dapat ditakar dengan melihat seberapa besar prestasi kerja yang diperoleh. Berkaitan dengan hal ini, Gibson *et al* (2003:15) memandang efektivitas sebagai penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Ada tiga perspektif efektivitas dalam sebuah organisasi, yaitu, "*the most basic*

level, individual effectiveness, emphasizes the task performance of specific employees or member of the organization. The tasks to be performed are parts of jobs or positions in the organization. ... Group effectiveness is simply the sum of the contributions of all its members. ... Organizational effectiveness consists of individual and group effectiveness.

Hubungan antara ketiga perspektif efektivitas tersebut bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti jenis organisasi, pekerjaan yang dilakukan, dan teknologi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hubungan ini tampak juga adanya efek sinergis tiga perspektif tersebut. Gambar 1 menunjukkan hubungan ketiga perspektif efektivitas tersebut.



Gambar 1
Tiga Perspektif Efektivitas

Sementara itu, Robbins dan Judge (2011:58) mengaitkan efektivitas dengan produktivitas. Menurut mereka, *“an organization is productive if it achieves its goals by transforming inputs into outputs at the lowest cost.”* Sebuah organisasi akan menjadi produktif bila organisasi mampu mencapai tujuannya dan mampu mengubah *input* menjadi *output* dengan biaya yang rendah. Konsep seperti ini berkaitan erat dengan efektivitas, yang dipahami sebagai *“achievement of goals”* suatu pencapaian tujuan organisasi melalui aktivitas yang dilakukan secara individu, kelompok maupun organisasi.

Pandangan lain tentang efektivitas dikemukakan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (2008:122), menurut mereka *“effectiveness is actually determined by whatever the manager and the organization decide are their goals and objectives”*. Efektivitas merupakan sebuah fungsi dari empat hal berikut ini, yaitu: 1) keluaran (*output*) yang menyangkut produktivitas dan kinerja; 2) kondisi sumber daya manusia; 3) tujuan jangka pendek; 4) tujuan jangka panjang. Berkaitan dengan efektivitas kerja guru, penelitian Boyer – sebagaimana dikutip Elliot *et al* (2000:6), menunjukkan bahwa ada tiga karakter utama yang harus dimiliki seorang guru agar dapat bekerja efektif, yakni: 1) *They employed language clearly and efficiently. ... If teachers present their ideas in colorful, exciting, writing, and express themselves precisely in their oral language, students have superb models from which to learn. ...* 2) *They were well informed and comfortable with the history and frontiers of their disciplines, so they provided students not only with facts but also with a way of thinking that served them well in a complex world. ...* 3) *They related what they know to their learners so that students become aware of the beauty, the power, and the application of knowledge.*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis efektivitas kerja adalah pelaksanaan kerja secara tepat dan benar, sesuai dengan prosedur kerja, dengan menggunakan alat kerja dan membangun komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja, untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan, dengan indikator-indikator 1) prosedur kerja; 2) penggunaan alat kerja; 3) komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja; 4) pencapaian tujuan kerja.

Konsep Diri

Secara umum, konsep diri dapat dipandang sebagai kesadaran seseorang mengenai dirinya. Menurut Burns (1982:5) konsep diri adalah, *“a set of subjectively evaluated attributes and feelings”*. Konsep diri merupakan seperangkat sifat dan perasaan yang terevaluasi secara subjektif. Schunk, Pintrich, dan Meece (2008:59) memandang, *“self concept influences future achievement and actual achievement shapes and constrains self concept.”* Dalam hal ini, mereka menegaskan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap prestasi masa depan dan prestasi aktual membentuk konsep diri.

Kenrick, Neuber, dan Cialdini (2007:49) mengemukakan bahwa, *“self concept is a mental representation capturing our views and beliefs about ourselves.”* Konsep diri adalah sebuah representasi mental yang meliputi pandangan dan keyakinan tentang diri sendiri. Konsep diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal, yakni 1) perbandingan sosial: dengan membandingkan kemampuan, sikap dan keyakinan kita dengan orang lain; 2) proses bercermin diri: dengan mengamati atau membayangkan apa yang orang lain pikirkan tentang kita; 3) proses persepsi diri: proses melalui mana seseorang mengamati perilaku mereka sendiri untuk menyimpulkan karakteristik internal mereka sendiri.

Woolfolk (2004:71) mengatakan bahwa, *“self concept generally refers to the composite of ideas, feelings, and attitudes people have about themselves.”* Konsep diri umumnya mengacu pada gabungan gagasan, perasaan, dan sikap orang tentang dirinya sendiri. Lebih jauh, mereka menandakan bahwa kita dapat memandang konsep diri sebagai upaya kita untuk menjelaskan diri kita kepada diri kita sendiri, untuk membangun suatu skema yang mengatur kesan, perasaan, dan sikap tentang diri kita sendiri. Persepsi diri kita bervariasi dari situasi ke situasi dan dari satu fase kehidupan ke fase kehidupan kita yang lain. Dengan demikian, konsep diri berpengaruh terhadap perasaan dan sikap seseorang terhadap sesuatu.

Shaffer (2000:165) mendefinisikan konsep diri sebagai, *“one’s perceptions of one’s unique combination of attributes.”* Sementara itu, Combs, Richards, dan Richards (1976:159) memandang konsep diri sebagai, *“an organization representing a person’s own conception of himself in all his complexity.”* Menurut mereka, konsep diri adalah sebuah pengorganisasian yang mewakili konsep diri seseorang tentang dirinya dalam keseluruhan kompleksitasnya. Pengorganisasian ini tidak hanya sekadar sebuah perpaduan dari konsep diri yang terpisah-pisah, melainkan sebuah hubungan timbal-balik yang terpolakan atau pengorganisasian semua persepsi diri yang memiliki hubungan atau pola agar menjadi satu-kesatuan. Inilah yang disebut konsep diri fenomenal. Konsep diri fenomenal mengacu pada diri yang diamati, dialami, dan dinilai oleh individu sendiri, yaitu diri yang disadari. Keseluruhan kesadaran atau persepsi ini merupakan gambaran tentang diri atau konsep diri individu.

Schmidt (2006:24) mengatakan bahwa, *“the self-concept consists of an orderly structure that provides harmony and concurrence among the limitless perceptions a person accumulates to form a self-view and ultimately a unique worldview.”* Konsep diri terdiri atas struktur teratur yang menyediakan keharmonisan dan persesuaian antara persepsi-persepsi seseorang yang terbatas yang terakumulasi pada pembentukan pandangan diri dan akhirnya sebuah pandangan dunia yang unik.

Sementara itu, Cohen dan Fink (2001:175) secara umum memandang konsep diri sebagai, *“the way the person sees himself or herself. The self concept reflects the person’s own unique way of organizing goals, competencies, beliefs, and values.”* Lebih lanjut menurut mereka, orang berupaya mengembangkan konsep diri mereka dengan menerapkannya

dalam perilaku yang konsisten dengan tujuan, kompetensi, keyakinan, dan nilai yang mereka miliki, termasuk perasaan sakit ataupun kegagalan yang mereka alami untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk hal tersebut, ada aspek-aspek tertentu dalam konsep diri yang harus diperjuangkan untuk dipenuhi. Aspek-aspek tersebut, antara lain diri ideal dan diri yang dialami. Ketegangan antara kedua aspek ini berpengaruh terhadap kematangan konsep diri seseorang. Semakin jauh jarak antara diri ideal dan diri yang dialami maka ada kemungkinan timbulnya penolakan terhadap diri sendiri. Sebaliknya, semakin dekat jarak antara diri ideal dan diri yang dialami maka akan berpengaruh sebagai perangsang untuk semakin belajar dan bertumbuh. Dengan demikian, konsep diri menentukan perilaku individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis konsep diri adalah pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri secara total yang menjadi pijakan dalam berpikir dan bertindak, dengan indikator-indikator 1) harga diri; 2) nilai-nilai yang dianut; 3) keyakinan diri dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas; 4) hubungan dalam kelompok.

Disiplin

Menurut Sinungan (2009:146), disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Lebih lanjut, Sinungan mencirikan disiplin sebagai berikut: 1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; 2) adanya perilaku yang dikendalikan; 3) adanya ketaatan (*obedience*).

Sementara itu de Cenzo dan Robbins (1996:113) melihat bahwa disiplin merupakan, "*a condition in the organization when employees conduct themselves in accordance with the organization's rules and standards of acceptable behavior.*" Disiplin berkaitan dengan keteraturan hidup organisasi, yang ditentukan oleh kesesuaian tingkah laku para anggota organisasi dengan aturan dan perilaku yang diterima dalam sebuah organisasi. Hal yang ditekankan adalah disiplin sebagai ketaatan terhadap semua ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang dilandasi oleh kesadaran setiap anggota akan disiplin sebagai sarana mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Coulter (1996:593) memandang bahwa disiplin penting untuk mengontrol kinerja karyawan, ketika mereka mengatakan bahwa, "*if an employee's performance regularly isn't up to par or if an employee consistently ignores the organization's standards and regulations, the manager may have to use discipline as a way to control behavior.*"

Menurut Discenze dan Smith (2000:425-429), disiplin adalah kegiatan penting dalam proses manajemen organisasi. Lebih jauh, mereka mendeskripsikan dasar-dasar disiplin organisasi sebagai berikut: 1) Mengkomunikasikan standar. Kebijakan, standar dan prosedur disiplin harus dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada karyawan. 2) Mengumpulkan fakta-fakta. Para manajer harus mengumpulkan data-data faktual jika suatu pelanggaran telah terjadi. 3) Konsistensi. Disiplin harus diterapkan secara konsisten. 4) Ketepatan waktu. Waktu yang cukup harus dialokasikan untuk memastikan secukupnya bahwa telah dilakukan suatu pelanggaran dan untuk menentukan tanggung jawab dengan tepat. 5) Keadilan. Tindakan disiplin harus diterapkan dengan adil sesuai dengan standar yang telah dilanggar. 6) Tindakan positif. Disiplin harus berorientasi kepada tindakan korektif dan positif. 7) Pelaksanaan. Batasan sejauh mana setiap prinsip dilaksanakan dalam sebuah organisasi yang

mungkin beragam dari tinggi ke rendah tergantung pada pandangan yang diberikan kepada pelaksanaan program disiplin.

Berdasarkan seluruh pembahasan tentang disiplin di atas, dapat disintesis disiplin adalah ketaatan yang sadar dan penuh tanggung jawab terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam suatu organisasi dalam upaya pencapaian cita-cita atau tujuan organisasi. Adapun indikator dari disiplin adalah 1) ketaatan terhadap peraturan kerja; 2) bekerja tepat waktu; 3) tanggung jawab terhadap kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik kausal dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan di 5 (lima) SMA Negeri yang terdapat di Kabupaten Flores Timur, yaitu SMA Negeri 1 Larantuka, SMA Negeri 1 Tanjung Bunga, SMA Negeri 1 Solor Barat, SMA Negeri 1 Adonara Timur, SMA Negeri 1 Adonara Barat. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 (lima) bulan. Penelitian mulai dilakukan pada awal bulan Januari 2012, sedangkan pengumpulan data penelitian dilakukan pada akhir bulan Januari 2012. Populasi target dalam penelitian ini adalah para guru SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur, sedangkan populasi terjangkau adalah guru tetap di SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur yang berjumlah 156 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konsep Diri terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis pertama penelitian ini adalah menduga bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan perhitungan data, telah diperoleh angka koefisien jalur konsep diri terhadap efektivitas kerja (β_{31}) = 0,154. Berdasarkan data tersebut dilakukan uji t dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ dengan dk 1/110 dengan hasil t_{hitung} sebesar 10,615 dan t_{tabel} 2,358 ($\alpha = 0,01$). Dengan demikian hipotesis 1 diterima bahwa terdapat pengaruh positif konsep diri terhadap efektivitas kerja.

Tabel 1. Koefisien Jalur Konsep Diri terhadap Efektivitas Kerja

Koefisien Jalur (β_{31})	t_{hitung}	t_{tabel}	
		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
0,154	10,615**	1,658	2,358

Keterangan:

** Koefisien jalur sangat signifikan: $t_{hitung} = 10,615 > t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$.

Dari nilai koefisien korelasi diketahui bahwa kontribusi yang diberikan variabel konsep diri terhadap efektivitas kerja sebesar 6,9%. Hasil ini sesuai dengan pandangan Schmidt (2006:24), yang melihat pengaruh konsep diri terhadap efektivitas kerja yakni, "as a guidance system, perhaps a compass, which helps people choose goals in life." Konsep diri berperan sebagai sistem bimbingan yang mengarahkan orang untuk mencapai tujuan dalam hidup. Pencapaian tujuan merupakan salah satu karakteristik efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis kedua penelitian ini adalah menduga bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan perhitungan data, telah diperoleh angka koefisien jalur disiplin terhadap efektivitas kerja (β_{32}) = 0,594. Berdasarkan data tersebut dilakukan uji t dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ dengan dk 1/110 dengan hasil t_{hitung} sebesar 7,749 dan t_{tabel} 2,358 ($\alpha = 0,01$). Dengan demikian hipotesis 2 diterima bahwa terdapat pengaruh positif disiplin terhadap efektivitas kerja.

Tabel 2. Koefisien Jalur Disiplin terhadap Efektivitas Kerja

Koefisien Jalur (β_{32})	t_{hitung}	t_{tabel}	
		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
0,594	7,749**	1,658	2,358

Keterangan:

** Koefisien jalur sangat signifikan: $t_{hitung} = 7,749 > t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$

Dari nilai koefisien korelasi diketahui bahwa kontribusi yang diberikan variabel disiplin terhadap efektivitas kerja sebesar 39,8%. Hasil penelitian di atas sejalan juga dengan pandangan Torrington, Hall, dan Taylor (2002:528) yang menyatakan bahwa, "discipline is regulation of human activity to produce a controlled performance. It ranges from the guard's control of a rabble to the accomplishment of lone individual producing spectacular performance through the self discipline in the control of their own talents and resources". Disiplin berkaitan dengan regulasi yang mengatur aktivitas manusia dan bertujuan

menghasilkan kinerja yang terkontrol. Kinerja yang baik merupakan salah satu ciri khas efektivitas kerja.

Pengaruh Konsep Diri terhadap Disiplin

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah menduga bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap disiplin. Berdasarkan perhitungan data, telah diperoleh angka koefisien jalur konsep diri terhadap disiplin (β_{21}) = 0,493. Berdasarkan data tersebut dilakukan uji t dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ dengan dk 1/110 dengan hasil t_{hitung} sebesar 5,943 dan t_{tabel} 2,358 ($\alpha = 0,01$). Dengan demikian hipotesis 3 diterima bahwa terdapat pengaruh positif konsep diri terhadap disiplin.

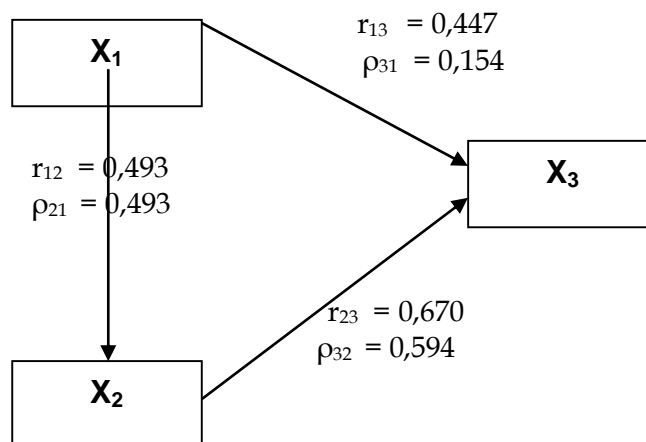
Tabel 3. Koefisien Jalur Konsep Diri terhadap Disiplin

Koefisien Jalur (β_{21})	t_{hitung}	t_{tabel}	
		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
0,493	5,943**	1,658	2,358

Keterangan:

** Koefisien jalur sangat signifikan: $t_{hitung} = 5,943 > t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$

Berdasarkan hasil tersebut, maka dibuatlah gambar diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.7 Diagram Jalur

Dari nilai koefisien korelasi diketahui bahwa kontribusi yang diberikan variabel konsep diri terhadap disiplin sebesar 24,3%. Hasil ini sesuai dengan pandangan Bandura (1997:11), yang mengatakan bahwa, "*self concept contributes to an understanding of people's attitudes toward themselves and how these attitudes may affect their general outlook on life.*" Konsep diri berkontribusi dalam memberikan pemahaman akan sikap dan cara seseorang bertindak yang berpengaruh terhadap pandangannya tentang hidup. Sikap dan tindakan yang dimaksud dapat terealisasi dalam disiplin yang tepat dan benar.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisis data, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh langsung positif konsep diri terhadap efektivitas kerja. 2)

Terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap efektivitas kerja. 3) Terdapat pengaruh langsung positif konsep diri terhadap disiplin.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran bagi perwujudan dan peningkatan efektivitas kerja guru, yaitu: 1) Para guru SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur perlu melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan-kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan, lokakarya, dan seminar yang bertujuan menumbuhkan kesadaran dan kepercayaan diri. 2) Para kepala SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur perlu memberikan dukungan positif terhadap setiap upaya pengembangan konsep diri, semangat disiplin, dan efektivitas kerja guru. Dalam hal ini, para kepala sekolah harus memiliki data yang tepat tentang kompetensi guru yang kemudian harus menjadi dasar dalam menentukan posisi kerja seorang guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, Albert. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company, 1997.
- Burns, Robert. *Self-Concept Development and Education*. Dorset: Holt, Rinehart and Winston Ltd., 1982.
- Cohen, Allan R., dan Stephen L. Fink. *Effective Behavior in Organizations – Cases, Concepts, and Student Experiences*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2001.
- Combs, Arthur W., Anne Cohen Richards, dan Fred Richards. *Perceptual Psychology – A Humanistic Approach to The Study of Persons*. New York: Harper & Row Publisher Inc., 1976.
- De Cenzo, David A., dan Stephen P. Robbins. *Human Resources Management* New York: Jhon Wiley and Sons Inc., 1996.
- Elliot, Stephen N., et al. *Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning*. New York: McGraw-Hill Higher Education, 2000.
- Gibson, James L., et al. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw: Hill Higher Education, 2003.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008.
- Kenrick, Douglas T., Steven L. Neuber, dan Robert B. Cialdini. *Social Psychology: Goals In Interaction*. USA: Pearson Education, Inc., 2007.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2002.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2011.
- Schmidt, John J. *Social and Cultural Foundations of Counseling and Human Services: Multiple Influences on Self-Concept Development*. Boston: Pearson Education, 2006.
- Schunk, Dale H., Paul R. Pintrich, dan Judith L. Meece. *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008.

- Shaffer, David R. *Social and Personality Development*. Belmont: Wadsworth, 2000.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Timpe, A. Dale, ed. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia - Memimpin Manusia*, terj. Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia, 2000.
- Torrington, Derek, Laura Hall, dan Stephen Taylor. *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited, 2002.
- Woolfolk, Anita E. *Educational Psychology*. Boston: Pearson Education, Inc., 2004.
- Wrench, Jason S., Virginia Peck Richmond, dan Joan Gorham. *Communication, Affect, and Learning in The Classroom*. USA: Tapestry Press, Acton, 2009.