

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN GURU TAMAN KANAK-KANAK NEGERI DI KABUPATEN BIREUEN

Fitriawati¹ dan M. Yusuf²

¹ Pimpinan Taman Kanak-kanak, Kabupaten Bireuen – Aceh

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

email: fitriawatispd@gmail.com, yusuf@uniki.ac.id

ABSTRAK

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dan guru. Penelitian ini membahas beberapa hal, yakni ada dugaan kuat terkait dengan faktor supervisi kepala sekolah, etos kerja guru dan kinerja guru. Penelitian dilakukan terhadap guru Taman Kanak-kanak Negeri di Kabupaten Bireuen. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif, dimana data dikumpulkan berdasarkan angket penelitian dan analisis dengan pendekatan model analisis jalur. Hasil penelitian ditemukan; 1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 40,92%. 2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung etos kerja terhadap disiplin kerja guru sebesar 39,88%. 3) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung penilaian kinerja terhadap disiplin kerja guru yakni sebesar 56,74%. 4) Secara simultan supervisi kepala sekolah, etos kerja dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-kanak Negeri di Kabupaten Bireuen sebesar 55,7%. Sementara sisanya peran variabel yang tidak diteliti sebesar 44,3%, seperti faktor social demografis, faktor individu, ekonomi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Kata kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Etos kerja, Penilaian kinerja, Kedisiplinan Guru.

1. Pendahuluan

Saatnya bahwa faktor kedisiplinan perlu menjadi perhatian, khususnya para pendidik atau guru, karena harapan semua orangtua dan pemerintah untuk mendapatkan peserta didik yang baik dan berprestasi cukup besar andil dari guru.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya menjadi cermin dari sikap positif seorang guru, namun juga akan membantu keberhasilan dalam pelaksanaan tugasnya (Fathoni, 2006). Dikatakan oleh Ratminto dan Winarsih (2005) bahwa sikap disiplin akan sangat membantu seseorang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui

supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang diberikan oleh kepala sekolah guna membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Untuk itu ada dua hal yang perlu mendapat perhatian, yakni pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan menunjang terhadap pelaksanaan kegiatan pengajaran.

Dalam hal supervisi akademik ini kepala sekolah sangat berperan. Karena dalam menunaikan tugasnya kepala sekolah bisa berperan sebagai administrator dan sebagai supervisor (Mantja, 2002). Sebagaimana dikemukakan oleh Marks dkk (1985) bahwa “sebagai supervisor, kepala sekolah bertanggung jawab dalam melakukan upaya perbaikan pengajaran di sekolahnya.” Maka dengan melaksanakan supervisi akademik, diantaranya dapat mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran.

Disamping itu secara teoritis dan empiris sudah dibuktikan bahwa etas kerja bagian yang sangat berpengaruh pada kedisiplinan guru. Guru dapat dikatakan baik apabila mempunyai etos kerja yang baik pula. Etos kerja adalah hal penting yang memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar.

Etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal (Mudlofir, 2014) Dalam hal ini apabila guru memiliki etos kerja yang baik maka ia akan berusaha semaksimal mungkin agar menjadi guru yang berkualitas guna tercapainya efektifitas proses belajar mengajar serta hasil belajar siswa yang sesuai harapan. Kualitas unjuk dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Oleh sebab itu, sangat penting bagi guru untuk memiliki etos kerja yang baik.

Etos kerja guru yang baik dapat dilihat dari aspek pedagogik yang ia miliki, contohnya metode pembelajaran. Metode yang digunakan guru hendaknya bervariasi dan sesuai dengan karakteristik materi pembelajaran, sehingga proses belajar menjadi hal yang menyenangkan bagi siswa.

Juga beberapa ahli berpendapat dalam meningkatkan kedisiplinan guru dengan melakukan penilaian kinerja guru tersebut. Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut atau penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala (Sedarmayanti, 2011).

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk menilai kemampuan guru, dan untuk menghitung angka kredit guru atas kinerjanya.

Ketiga hal diatas, dugaan awal peneliti berkait secara langsung masing-masing faktor dan juga secara tidak langsung terhadap tingkat kedisiplinan guru, dengan penelitian dilakukan pada Guru Taman Kanak-kanak Negeri di Kabupaten Bireuen.

2. Landasan Teoritis

Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di Sekolah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar,

pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktivasnya dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan.

Mulyasa (2006), menyatakan supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Sergiovanni dan Starret (1971), menyatakan bahwa supervisi pendidikan adalah kegiatan yang bertanggungjawab terhadap perbaikan pengajaran.

Menurut Purwanto (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain: 1).Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada, 2).Besarnya sekolah yang menjadi tanggung jawab Kepala sekolah, 3).Tingkatan dan jenis sekolah, 4).Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia, dan 5).Kecakapan dan keahlian Kepala sekolah itu sendiri.

Seorang kepala sekolah yang ingin mendapatkan disiplin kerja guru dan pegawai yang baik hendaknya dapat mengembangkan kegiatan supervisi yang baik, karena dengan itu seorang guru akan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik sebagai seorang pendidik maupun sebagai pegawai Administratif. Dengan supervisi yang tepat dari seorang kepala sekolah maka kinerja dan kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya akan meningkat.

Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian Mujur Nadeak (2022), terhadap guru di SMP Negeri 3 Harian Kab. Samosir Sumatera Utara. Hasilnya menyatakan bahwa secara terpisah kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru namun kegiatan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Sementara jika secara simultan atau secara bersamaan, terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh faktor kepemimpinan dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

Juga penelitian Ruiyah, dkk. (2019) pada guru di UPTD SMPN 17 Marusu Kabupaten Maros. Dengan hasil terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru pada masa pandemic covid-19.

Etos Kerja

Sinamo (2005:33). “Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Menurutnya, jika seseorang, organisasi, atau komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Tasmara (2007:73) mengungkapkan bahwa “ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah”.

Salamun dkk, (2005) mengemukakan dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

Dengan etos guru yang baik dan kuat, sangat diharapkan seorang guru akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual sosial, pribadi, fisik, moral dan sebagainya. Hal itu dapat berarti bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan dalam kompetensi tersebut (Hasyim, 2006).

Penelitian dari Hanif, dkk (2020) di SMK Swasta Kota Bandung, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja guru memiliki korelasi yang cukup tinggi terhadap etos kerja guru baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi terhadap optimalnya etos kerja guru dan juga sebagai pengkajian pendidikan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru sebagai variabel yang mempengaruhi etos kerja guru yang mampu meningkatkan produktivitas kerja guru.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai

kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam organisasi (Bintoro, 2017; Evita, Muizu, & Atmojo, 2017; Rani & Mayasari, 2015).

Sehingga penilaian kinerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai (Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, (2018). Kasmir (2017) menjelaskan penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Prabowo (2008) mengemukakan “Pengukuran kinerja meliputi dua hal yaitu: (a) pengukuran kinerja kegiatan yakni mengetahui tingkat capaian target dari masing-masing kelompok indikator dari kinerja kegiatan; (b) pengukuran pencapaian sasaran yakni mengetahui tingkat target dari masing-masing kelompok indikator dari kinerja.

Disiplin Kerja Guru

Disiplin lebih banyak bersumber pada diri sendiri, yang memperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli mengenai disiplin kerja, antara lain Hasibuan (2012), menyatakan “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan dalam organisasi.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Sinunungan, 2010:145)

Jadi kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu kantor atau instansi.

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Untuk keperluan ini, peneliti menyiapkan pedoman wawancara untuk menjawab pertanyaan yang menjadi fokus kajian atau rumusan masalah dalam penelitian ini. Dengan variabel yang diteliti dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Supervisi (X ₁)	Kegiatan supervisor yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (Mantja, 2007)	Supervisi manajerial
		Supervisi akademik
Etos kerja (X ₂)	Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. (Tasmara, 2002)	Kerja Keras
		Disiplin
		Jujur
		Tanggung jawab
		Rajin
		Tekun
Penilaian kinerja (X ₃)	Penilaian kinerja suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. (Bintoro, 2017)	Absensi
		Kejujuran
		Tanggung jawab
		Kemampuan (hasil kerja)
		Loyalitas
		Kepatuhan
		Kerjasama
		Kepemimpinan
		Prakarsa
Kedisiplinan guru (Y)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2012)	Aturan Waktu
		Taat terhadap peraturan
		Aturan perilaku dalam pekerjaan

Objek penelitian adalah seluruh guru Taman Kanak-kanak Negeri di Kabupaten Bireuen yang berjumlah 102 orang, yang tersebar dalam beberapa sekolah berikut:

Tabel 2. Daftar guru TK se-Kab. Bireuen

No	Nama Sekolah	Guru
1	TK. NEGERI MALAHAYATI	13
2	TK NEGERI PEMBINA	12
3	TK NEGERI MUJAHIDDIN	12
4	TK NEGERI IDHATA	11
5	TK NEGERI KASIH IBU	7
6	TK NEGERI RUHUL FATA	10
7	TK NEGERI TGK. KUTA SABI	11
8	TK NEGERI PUTROE TI ZALIKHA	8
9	TK NEGERI ANNABAWI	9
10	TK NEGERI PEMBINA	9

Sumber: Data Dapodik Tahun 2022

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Data guru sebagai responden 102 orang dengan karakteristiknya berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden (guru)

No	Karakteristik	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin:		
	• Laki-laki	11	7,18%
	• Perempuan	91	92,82%
Jumlah		102	100%
2	Umur:		
	• 18 - 25 thn	33	33,66%
	• 26 - 35 thn	29	29,58%
	• 36 - 45 thn	21	21,42%
	• > 45 thn	19	19,38%
Jumlah		102	100%
3	Pendidikan:		
	• SMA	0	0
	• Diploma/DIII	19	19,38%
	• Sarjana (S1)	83	80,62%
	• Pasca Sarjana	0	0
Jumlah		102	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Data tentang jumlah jawaban responden setiap variabel dan setiap pilihan responden sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4 sehingga dapat dihitung skor pencapaian dari setiap variabel, yakni:

1. Variabel supervisi kepala sekolah menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 82,11% hal ini masuk kategori baik.

- Variabel etos kerja menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 80,49%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel penilaian kinerja yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 80,31%, hal ini dianggap baik.
- Variabel disiplin kerjamenurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 80,45%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

Tabel 4. Deskripsi Guru Tentang Variabel Independen

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor (%)
	STS	TS	KS	S	SS	
Supervisi kepala sekolah	-	-	375	207	17	82,11
Etos kerja	-	-	256	259	10	80,49
Penilaian kinerja	-	-	214	308	12	80,31
Disiplin kerja	-	-	260	265	11	80,45

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Hasil Analisis Data

Data penelitian terhadap 102 orang, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel supervisi kepala sekolah (X_1), etos kerja (X_2) dan penilaian kinerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1646.625	3	548.875	41.149	.000 ^a
Residual	1307.189	98	13.339		
Total	2953.814	101			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Supervisi Kepsek, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 41,149 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 102 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,46. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel supervisi kepala sekolah (X_1), etos kerja (X_2) dan penilaian kinerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) guru Taman Kanak-kanak Negeri di Kabupaten Bireuen.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.461	2.596		2.104	.008
Supervisi Kepsek	.124	.084	.344	3.479	.00
Etos Kerja	.155	.099	.370	3.569	.000
Penilaian Kinerja	.494	.102	.503	4.835	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,344$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,479 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Sehingga H_0 ditolak, artinya variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx2} \leq 0$: Etos kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja

$H_a: \rho_{yx2} > 0$: Etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,370$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,386 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% 1,98. Sehingga variabel etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

$H_0: \rho_{yx3} \leq 0$: Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja

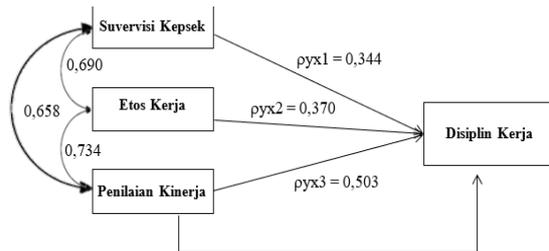
$H_a: \rho_{yx3} > 0$: Penilaian kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,503$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,835 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,835 > 1,98$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga

variabel penilaian kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada taraf signifikan 5%.

Perhitungan Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,344$). Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 11,83%

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel etos kerja dan penilaian kinerja dinyatakan:

- Pengaruh supervisi kepala sekolah melalui etos kerja terhadap disiplin kerja, adalah: $(0,344)(0,690)(0,370) \times 100\% = 14,04\%$
- Pengaruh supervisi kepala sekolah melalui penilaian kinerja terhadap disiplin kerja adalah: $(0,344)(0,658)(0,503) \times 100\% = 15,05\%$

Pengaruh Total Supervisi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja, yakni : 11,83% + 14,04% + 15,05% sebesar 40,92%

Pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung etos kerja terhadap disiplin kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,370$). Sehingga besarnya pengaruh langsung: 13,69%

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung etos kerja terhadap disiplin kerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel etos kerja dan penilaian kinerja dinyatakan:

- Pengaruh etos kerja melalui supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja, $(0,370)(0,734)(0,344) \times 100\% = 10,88\%$
- Pengaruh etos kerja melalui penilaian kinerja terhadap disiplin kerja, adalah: $(0,370)(0,658)(0,503) \times 100\% = 15,31\%$

Pengaruh Total Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total etos kerja terhadap disiplin kerja, yakni : 13,69% + 10,88% + 15,31% sebesar 39,88%

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung penilaian kinerja terhadap disiplin kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,503$). Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 25,30%

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung penilaian kinerja terhadap disiplin kerja, karena adanya hubungan penilaian kinerja dengan variabel supervisi kepala sekolah dan etos kerja dinyatakan:

- Pengaruh penilaian kinerja melalui supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja, adalah: $(0,503)(0,734)(0,344) \times 100\% = 15,81\%$
- Pengaruh penilaian kinerja melalui etos kerja terhadap disiplin kerja, adalah = $(0,503)(0,690)(0,370) \times 100\% = 15,63\%$

Pengaruh Total Penilaian kinerja terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total penilaian kinerja terhadap disiplin kerja, yakni : 25,30% + 15,81% + 15,63% sebesar 56,74%

Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,344 X_1 + 0,370 X_2 + 0,503 X_3$$

Dimana: Y = Disiplin kerja

X₁ = Supervisi kepala sekolah

X₂ = Etos kerja

X₃ = Penilaian kinerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

1. Variabel supervisi kepala sekolah bernilai positif (0,344) artinya apabila supervisi kepala sekolah di sekolah dilaksanakan dengan baik oleh para kepala sekolah maka akan dapat mendukung disiplin kerja secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,344 satuan. Jika tingkat supervisi kepala sekolah meningkat 10% berdampak pada disiplin kerja sebesar 3,44%.
2. Variabel etos kerja bernilai positif (0,370) artinya apabila etos kerja guru baik maka akan menaikkan rata-rata 0,370 satuan dari disiplin kerja. Dengan adanya peningkatan 10% etos kerja guru maka akan mendukung kenaikan disiplin kerja sebesar 3,70%.
3. Variabel penilaian kinerja sebesar 0,503 artinya apabila penilaian kinerja terhadap guru dilakukan dengan baik maka akan dapat mendukung disiplin kerja secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,503 satuan, atau 5,03%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.747 ^a	.557	.544	3.652	1.462

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Supervisi Kepssek, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,557 menjelaskan bahwa kontribusi faktor supervisi kepala sekolah, etos kerja dan penilaian kinerja terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-kanak Negeri di Kabupaten Bireuen sebesar 55,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 44,3%.

Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel disiplin kerja seperti faktor social, faktor individu, faktor ekonomi, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan lain-lain.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru TK Negeri di Kabupaten Bireuen yakni sebesar 40,92%.
- b. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung etos kerja terhadap disiplin kerja guru TK Negeri di Kabupaten Bireuen yakni sebesar 39,88%.
- c. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung penilaian kinerja terhadap disiplin kerja guru TK Negeri di Kabupaten Bireuen yakni sebesar 56,74%.
- d. Secara simultan supervisi kepala sekolah, etos kerja dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru TK Negeri di Kabupaten Bireuen sebesar 55,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 44,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media;
- Evita, S. N., Muizu, W. Z., & Atmojo, R. T. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9 (1), pp. 18-32;
- Fathoni Abdurrahmat (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hanif Nur Hidayah, Budi Santoso (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru, *MANPER-Jurnal Pendidikan manajemen Perkantoran*, Vol 5 No.2 (2020).
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara),
- Kasmir (2017). *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. PT Raja. Grafindo Persada: Jakarta
- Mantja, W. (2010). *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, Malang: Penerbit Elang Emas.
- Mudlofir (2014). *Pendidik Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mujur Nadeak (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah

- Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harian, *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*
- Mulyasa (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Aluntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 165
- Ratminto & Atik Septi Winarsih (2005). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Basuki
- Ruiyah, Husain AS, Elpisah, (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Disiplin Kerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Darussalam; Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam* Vol. XIII, No 2: 421-434 April 2022.
- Salamun. Dkk. (2014). *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Eka Putra. Yogyakarta
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*.