



Supervisi Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar

Fatimah¹, Fetrimen², Musringudin³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA, Indonesia

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:
Received
12 Desember 2024
Revised
27 Desember 2024
Accepted
03 Januari 2024

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru. Metode yang digunakan adalah survey kausal dengan teknik analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 142 guru dan sebagai sampelnya ditetapkan sebanyak 105 responden. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik proporsional random sampling. Berdasarkan hasil analisis, diketahui: pertama, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap etos kerja guru. Kedua, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin guru terhadap etos kerja guru. Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap disiplin guru.

Keywords

Disiplin, Etos Kerja, Supervisi.

Corresponding Author :

musringudin@uhamka.ac.id

PENDAHULUAN

Etos kerja guru dapat diartikan sebagai perpaduan antara tingkah laku dan keyakinan yang dimiliki oleh guru dan diwujudkan dalam melaksanakan tugas mereka. Guru dengan etos kerja yang tinggi akan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka, seperti mempersiapkan bahan ajar, mengembangkan perencanaan pembelajaran, dan mengelola waktu dengan baik. Etos kerja guru merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Kombinasi yang serasi dari hal tersebut akan menyebabkan guru merasa puas dengan pekerjaannya. Etos kerja guru dapat menjadi orientasi sikap guru untuk lebih berperan dalam menekuni pekerjaannya. Untuk mengembangkan sikap positif guru, sebaiknya pimpinan sekolah selalu memotivasi para guru agar etos kerja guru menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup, dan kepuasan hidup bergantung pada kreativitas guru dalam mewujudkan minat, bakat, dan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Untuk meningkatkan etos kerja guru di

sekolah, maka diperlukan kepemimpinan pembelajaran yang handal dari kepala sekolah (Isjoni, 2016).

Kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan etos kerja guru melalui kegiatan pengawasannya. Kepala sekolah sebagai "*the key person*" merupakan kunci dari keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya (Mulyasa, 2020). Ia adalah orang yang diberi tanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru dengan melalui pembinaan penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah, sebagai seorang supervisor kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah (Mulyasa, 2020). Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepala sekolah untuk memperbaiki situasi pembelajaran melalui pembinaan terhadap guru.

Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui supervisi ini dapat meningkatkan selain dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru, juga dapat meningkatkan etos kerja guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap etos kerja guru dan staf pada jenjang pendidikan dasar (Mahirah & Fatnah, 2018). Supervisi ternyata tidak hanya meningkatkan etos kerja guru saja, namun juga bisa meningkatkan etos kerja tenaga kependidikan lainnya pada sekolah tersebut. Supervisi kepala sekolah baik pada sisi akademik, juga harus dilakukan pada sisi manajerial agar kualitas pelayanan sekolah tersebut bisa dikatakan baik. Oleh karena itu diharapkan dalam melakukan supervisi ini kepala sekolah mampu membina guru melalui supervisi ini dilakukan secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik yang tepat sesuai dengan kaidah yang terkandung dalam Supervisi Kepala Sekolah tersebut. Pengawasan serta pengendalian ini bertujuan segala kegiatan yang dilakukan di sekolah agar selalu terarah pada tujuan yang ditetapkan. Pada pelaksanaannya, supervisi yang terjadi di lapangan bagaikan dua sisi mata uang yang berbeda. Pada satu sisi, supervisi bertujuan sebagai penilaian seorang guru terhadap kompetensi yang dimilikinya, namun disisi satu lagi pelaksanaan supervisi juga bertujuan memberikan layanan bantuan serta bimbingan kepada guru sebagai tenaga pendidik.

Faktor lain yang juga menentukan etos kerja guru secara internal adalah disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Ketika seorang guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, hal ini berdampak positif pada etos kerja mereka dalam menjalankan tugas. Sosok guru yang profesional ditunjukkan melalui sikap dan perilaku yang ada pada guru, salah satunya sikap disiplin guru.

Adanya sikap disiplin yang baik maka kinerja yang dimiliki guru menjadi lebih baik. Disiplin guru sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan pembelajaran di sekolah, sehingga tidak jarang ditemukan banyak peraturan dan pedoman yang berkaitan dengan disiplin guru. Seperti yang termuat dalam Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan regulasi terbaru yang mengatur tentang kewajiban, larangan, serta hukuman disiplin bagi PNS., dalam pasal 3 ayat 11 dijelaskan bahwa setiap PNS wajib “masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja”. Artinya setiap guru wajib datang sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan, baik dalam melaksanakan tugas, pembelajaran di kelas, maupun jadwal pulang kerja.

Selain disiplin waktu, guru juga dituntut dalam disiplin sikap dan perilaku, hal ini dikarenakan guru merupakan pendidik yang tidak jarang sikap dan perilakunya ditiru baik oleh masyarakat maupun peserta didik. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya sikap dan perilaku yang tidak wajar dari guru maka guru dituntut untuk mematuhi kode etik guru, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Keputusan Kongres XXI Persatuan Guru Republik Indonesia Nomor: VI /KONGRES/XXI/PGRI/2013 Tentang Kode Etik Guru Indonesia (Kongres PGRI, 2019). Saat ini dunia pendidikan nasional Indonesia berada dalam situasi “kritis” baik dilihat dari sudut internal kepentingan pembangunan bangsa, maupun secara eksternal dalam kaitan dengan kompetisi antar bangsa. Fakta menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di Indonesia rata-rata masih rendah dan jauh ketinggalan dibandingkan negara-negara lain. Berkenaan dengan hal tersebut, guru harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan peraturan yang berlaku, guru dituntut profesional pula dalam menjalankan tugasnya, salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Tujuan dibentuknya peraturan, kode etik, dan tata tertib yang telah ditetapkan bagi guru adalah agar guru mampu bertanggung jawab dan menjalani profesinya dengan baik, serta mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang layak dan seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik. Namun kenyataannya, adanya peraturan, kode etik dan tata tertib yang telah dibuat, tidak menjamin bahwa guru akan melaksanakan peraturan dan tata tertib yang berlaku tersebut. Sebagaimana hasil survey yang dilakukan

oleh Australian Council for Educational Research (ACER) dan Lembaga Penelitian SMERU atas nama Cambridge Education menemukan bahwa Secara umum, sekitar satu dari sepuluh guru tidak hadir di sekolah ketika dijadwalkan mengajar. Pada kunjungan pertama, 10% guru tidak hadir, sementara pada kunjungan kedua, 11% guru tidak hadir memberikan alasan yang jelas kepada kepala sekolah (ACER, 2014). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru telah dibahas dalam beberapa studi. Berdasarkan hasil penelitian (Hidayah & Santoso, 2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja guru memiliki korelasi yang cukup tinggi terhadap etos kerja guru baik secara parsial maupun simultan. Penelitian oleh (Andriani & Rasto, 2019) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Etos Kerja

Etos kerja adalah *“skills and knowledge gained through experience, hard work and dedication.”* (Sennett, 2009). Etos kerja secara lebih sederhana mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya (Boatwright & Slate, 2000). Etos lebih lanjut diartikan sebagai kesanggupan memecahkan persoalan atau permasalahan yang dihadapi yang didalamnya terdapat cara pandang dengan berbagai persoalan yang dihadapinya, misalnya cara pandang dengan urusan dunia, pendidikan, pekerjaan dan yang lain-lain yang digeluti.

Etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia (Sono dkk., 2017). Dapat diambil pemahaman bahwa etos merupakan watak, kepribadian dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai kebaikan sebagai karakteristik seseorang dalam bekerja. Bekerja mempunyai tujuan mencapai hasil baik berupa benda, karya atau pelayanan kepada masyarakat. Pada manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai bukan hanya berkaitan dengan fisik saja, tetapi juga berhubungan dengan mental (jiwa) seperti pengakuan diri, kepuasan, prestasi, dan lain-lain.

Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi Kepala Sekolah adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan umpan balik yang objektif dan segera (Mulyasa, 2020). Supervisi kepala sekolah: *“a series of activities to help teachers develop the ability to manage the learning process to achieve learning goals”* (Glickman dkk., 2013). Senada dengan

definisi di atas, supervisi kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Daresh, 2019). Sejalan dengan gagasan Daresh dan Glickman, pendapat lain menyatakan supervisi Kepala Sekolah merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif (Susanto, 2021). Supervisi Kepala Sekolah mengarah pada pengendalian dan pembinaan bidang akademik melalui kegiatan dan proses pembelajaran di sekolah agar hasil belajar peserta didik menjadi lebih baik.

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Bentuk supervisi berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya (Khuluqo, 2022). Esensi Supervisi Kepala Sekolah bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Karena sasaran dari supervisi adalah untuk memperbaiki kinerja guru agar guru-guru selalu mengalami peningkatan dalam jabatan (*professional growth*) (Priansa & Suntani, 2018) Supervisi Kepala Sekolah yang dilakukan menitikberatkan kepada memberikan bantuan kepada guru agar ia menyadari kekurangannya, selanjutnya berusaha dengan kemampuan sendiri untuk mengatasinya. Keadaan ini dipandang lebih sesuai dari pada memberikan bimbingan langsung kepada guru dalam menghadapi kesulitannya. Bantuan Supervisi Kepala Sekolah tidak bertujuan untuk menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan guru, sehingga ia hanya tinggal menggunakannya saja, karena cara ini akan menimbulkan sifat pasif pada guru yang bersangkutan.

Supervisi penting untuk dilakukan guna meningkatkan kinerja guru. Bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah akan sangat membantu guru dalam menyelesaikan segala macam tugas pembelajaran. Selain itu, hasil supervisi dapat dijadikan bahan evaluasi baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah. Dari hasil evaluasi itulah guru dapat mengetahui kinerjanya apakah sudah baik atau belum.

Disiplin Guru

Disiplin adalah "*processes used to create a safe and conducive learning environment in which students can develop academically and socially*" (Reinke & Shure, 2020). Definisi ini menekankan bahwa disiplin yang efektif harus fokus pada pencegahan perilaku yang tidak diinginkan, penguatan perilaku yang diinginkan, dan pengembangan keterampilan hidup yang penting bagi siswa. Pendapat lain menyatakan: "*Teacher work discipline is attitudes and behavior that reflect obedience, responsibility and consistency in complying with regulations, norms and ethics of the teaching profession.*" (Zendrato, 2020) Pendapat ini menekankan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam mematuhi peraturan, norma, dan etika profesi keguruan.

Kedisiplinan adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2021). kedisiplinan adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum tenaga pendidik yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. kedisiplinan merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan tenaga pendidik selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2020). Menurut (Davis & Newstrom, 2018) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Terdapat dua bentuk disiplin kerja;

- 1) Kedisiplinan *preventif* adalah upaya mengarahkan guru untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta aturan yang ada. Tujuan adalah untuk mendisiplinkan pendidik dan mencegah terjadinya pelanggaran aturan.
- 2) Kedisiplinan *korektif* adalah upaya memperbaiki perilaku guru yang tidak sesuai aturan. Pada kedisiplinan korektif guru yang melanggar aturan diberi sanksi sesuai ancaman yang berlaku. Tujuannya agar guru pelanggar, memperbaiki sikap dan perilaku agar sesuai peraturan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey kausal dengan teknik analisis jalur. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun & Effendi, 2020). Kerlinger mengemukakan penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan

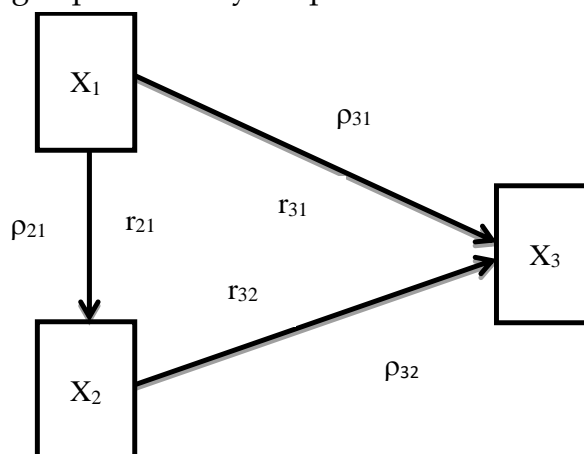
pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antarvariabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Gugus V di Korwil Pinang Kota Tangerang yang berjumlah 142 orang guru dengan sampel yang diambil 105 responden. Sampel ditentukan dengan menerapkan teknik *proposional random sampling*. Berikut data lengkap populasi dan sampel;

Tabel 1
Data Sampel Penelitian

Data Sekolah	Populasi	Sampel	Uji Coba
Satuan Pendidikan 1	32 Guru	$32/142 \times 105 = 24$	$32/142 \times 30 = 7$
Satuan Pendidikan 2	14 Guru	$14/142 \times 105 = 10$	$14/142 \times 30 = 3$
Satuan Pendidikan 3	17 Guru	$17/142 \times 105 = 13$	$17/142 \times 30 = 4$
Satuan Pendidikan 4	31 Guru	$31/142 \times 105 = 23$	$31/142 \times 30 = 7$
Satuan Pendidikan 5	15 Guru	$15/142 \times 105 = 11$	$15/142 \times 30 = 3$
Satuan Pendidikan 6	16 Guru	$16/142 \times 105 = 12$	$16/142 \times 30 = 3$
Satuan Pendidikan 7	17 Guru	$17/142 \times 105 = 13$	$17/142 \times 30 = 4$
Jumlah	142	105	30

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel dalam penelitian terdiri dari supervisi kepala sekolah sebagai variabel (X1), disiplin guru sebagai variabel (X2), dan etos kerja guru sebagai variabel (X3). Adapun rancangan penelitiannya dapat di ilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1.
Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X1 : Supervisi Kepala Sekolah

X2 : Disiplin guru

X3 : Etos kerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis statistik dan pengujian hipotesis penelitian. Diawali dengan uji normalitas data dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai standar adalah $\alpha = 0,05$. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil analisis uji normalitas untuk masing-masing variabel berdasarkan output dari SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Supervisi Kepala Sekolah	Disiplin Guru	Etos Kerja
N		105	105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	95.7429	103.3333	103.4381
	Std. Deviation	8.52714	8.24582	7.97824
Most Extreme Differences	Absolute	.041	.049	.063
	Positive	.034	.039	.057
	Negative	-.041	-.049	-.063
Test Statistic		.041	.049	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov variabel supervisi kepala sekolah (X_1), variable disiplin guru (X_2), dan variabel etos kerja (X_3), diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200 hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. = 0,200 > $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada seluruh variable penelitian berdistribusi normal.

Berikutnya adalah uji linieritas yang digunakan untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini, dilihat berdasarkan nilai *Linearity* dan *Deviation from Linearity*. Apabila nilai *Linearity* < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel, yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji linearitas variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dengan etos kerja (X_3), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Uji Linieritas X_1 dengan X_3

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja* Supervisi Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	6095.860	30	203.195	28.696	.000
		Linearity	5863.484	1	5863.484	828.068	.000
		Deviation from Linearity	232.376	29	8.013	1.132	.328
	Within Groups	523.988	74	7.081			
	Total	6619.848	104				

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi *Linearity* kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel etos kerja dan variabel supervisi kepala sekolah terdapat hubungan yang linier. Maka, asumsi linieritas antara variabel X_1 dengan variabel X_3 terpenuhi.

Berikutnya, hasil uji linearitas variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel etos kerja guru (X_3), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji Linieritas X_2 dengan X_3

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja*Groups Disiplin Guru	Between Groups	(Combined)	6488.998	33	196.636	106.696	.000
		Linearity	6431.183	1	6431.183	3489.599	.000
		Deviation from Linearity	57.814	32	1.807	.980	.511
	Within Groups	130.850	71	1.843			
	Total	6619.848	104				

Tabel uji linearitas antar variabel di atas menunjukkan nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000. Menandakan nilai signifikansi *Linearity* kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel etos kerja (X_3) dan variabel disiplin guru (X_2) terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas antara variabel X_2 dengan variabel X_3 terpenuhi. Sementara hasil uji linearitas variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dengan variabel disiplin guru (X_2), diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Linieritas X_1 dengan X_2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Guru*Groups Supervisi Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	5042.562	29	173.881	36.188	.000
		Linearity	4960.876	1	4960.876	1032.448	.000
		Deviation from Linearity	81.686	28	2.917	.607	.928
	Within Groups	336.348	70	4.805			
	Total	5378.910	99				

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi *Linearity* kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dan variabel disiplin guru (X_2) terdapat hubungan yang linier. Dengan ini, asumsi linieritas antara variabel X_1 dengan variabel X_2 terpenuhi.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mendapatkan deskripsi tentang adanya pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat. Berdasarkan hasil uji regresi untuk variable supervise kepala sekolah terhadap etos kerja guru diperoleh data sebagai berikut;

Tabel 6.
Coefficients Regresi Variabel X_1 terhadap X_3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.131	2.995		6.387	0.000
Supervisi Kepala Sekolah	0.881	.031	.941	28.257	0.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan analisis uji t, menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 28,257. Nilai t_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan df $(105-2) = 103$ diperoleh nilai yaitu 1,983. Setelah dibandingkan ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($28,257 > 1,983$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (*p-value*), pada tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig.) = 0,000. Ini berarti nilai Sig < nilai α ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dibaca bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Tabel 7.
Coefficients Regresi Variabel X_2 terhadap X_3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.893	1.668		2.933	.004
Disiplin Guru	.954	.016	.986	59.254	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Hasil analisis uji t pada tabel 4.14 di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 59,254. Nilai t_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan df $(105-2) = 103$ diperoleh nilai yaitu 1,983. setelah dibandingkan ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($59,254 > 1,983$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (*p-value*), pada tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig.) = 0,000. Ini berarti nilai Sig < nilai α

(0,000 < 0,05), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Tabel 8.
Coefficients Regresi Variabel X_1 terhadap X_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.884	2.363		5.876	.000
Supervisi Kepala Sekolah	.934	.025	.966	38.004	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Guru

Dari hasil analisis uji t pada tabel di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 38,004. Nilai t_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan df $(105-2) = 103$ diperoleh nilai yaitu 1,983. setelah dibandingkan ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($38,004 > 1,983$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (*p-value*), pada tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig.) = 0,000. Ini berarti nilai Sig < nilai α ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *supervisi kepala sekolah* berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru.

Deskripsi hasil analisis jalur terhadap hipotesis penelitian dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 9.
Nilai Koefisien Jalur X_1 terhadap X_3 dan X_2 terhadap X_3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.719	1.679		2.215	.029
Supervisi Kepala Sekolah	.157	.059	.167	2.671	.009
Disiplin Guru	1.110	.061	1.147	18.317	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Hipotesis Pertama: Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja.

Berdasarkan hasil analisis uji t, menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 28,257. Nilai t_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan df = 103 diperoleh nilai yaitu 1,983. setelah dibandingkan ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($28,257 > 1,983$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (*p-value*), pada tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig.) = 0,000. Ini berarti nilai Sig < nilai α ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi (r_{xy}) antara supervisi kepala sekolah (X_1) dengan etos kerja (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,941 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0.000. Ini artinya nilai Sig. ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)). Nilai koefisien 0,941

jika dimasukkan ke dalam tabel Pearson Correlation berada di range 0,800-1,000 dengan kategori korelasi yang sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara supervisi kepala sekolah dengan etos kerja memiliki pengaruh positif dengan kategori sangat kuat.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Nurjanah, 2022) bahwa supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru SMA di Kota Surabaya. Semakin baik pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula etos kerja guru. Supervisi akademik kepala sekolah berkontribusi sebesar 52,4% terhadap variasi etos kerja guru, sedangkan 47,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian serupa dilakukan oleh (Marlina, 2023) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah terbukti efektif dalam meningkatkan etos kerja guru SMK di Kota Bandung. Peningkatan signifikan terlihat baik dalam data kuantitatif maupun kualitatif. Faktor kunci keberhasilan meliputi frekuensi supervisi yang konsisten, kualitas umpan balik yang konstruktif, dan pendekatan yang mendukung dari kepala sekolah.

Hipotesis Kedua: Pengaruh Disiplin Guru Terhadap Etos Kerja.

Berdasarkan hasil analisis uji t, menunjukkan nilai thitung sebesar 59,254. Nilai thitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan $df = 103$ diperoleh nilai yaitu 1,983. setelah dibandingkan ternyata nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($59,254 > 1,983$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (p-value), diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig.) = 0,000. Ini berarti nilai Sig < nilai α ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru di SDN Gugus V Korwil Pinang Kota Tangerang.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi (rxy) antara disiplin guru (X2) dengan etos kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 0,986 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Ini artinya nilai Sig. ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)). Nilai koefisien 0,986 jika dimasukkan ke dalam tabel Pearson Correlation berada di range 0,800-1,000 dengan kategori korelasi yang sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara disiplin guru dengan etos kerja memiliki pengaruh positif dengan kategori sangat kuat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2023) menunjukkan bahwa disiplin guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru SMA di Kota Semarang. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, semakin tinggi pula etos kerja mereka. Disiplin guru berkontribusi sebesar 46% terhadap variasi etos kerja guru, sedangkan 54% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Aminah, 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan etos kerja guru SD di Kabupaten Malang. Disiplin kerja dapat menjelaskan 52% variasi dalam etos kerja guru, menunjukkan pentingnya meningkatkan disiplin untuk meningkatkan etos kerja.

Hipotesis Ketiga: Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin.

Hasil analisis uji t, menunjukkan nilai thitung sebesar 38,004. Nilai thitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel pada taraf signifikan dengan $df = 103$ diperoleh nilai yaitu 1,983. setelah dibandingkan ternyata nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($38,004 > 1,983$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (p-value), pada tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig.) = 0,000. Ini berarti nilai Sig < nilai α ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin guru di SDN Gugus V Korwil Pinang Kota Tangerang.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi (rxy) antara supervisi kepala sekolah (X1) dengan disiplin guru (X2) diperoleh nilai sebesar 0,966 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0.000. Ini artinya nilai Sig. ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)). Nilai koefisien 0,966 jika dimasukkan ke dalam tabel Pearson Correlation berada di range 0,800-0,1050 dengan kategori korelasi yang sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara supervisi kepala sekolah dengan disiplin guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kategori sangat kuat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin dkk., 2023) menunjukkan bahwa supervisi kepala madrasah memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap disiplin guru. Ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 259,96 yang lebih besar dari f tabel 19,486, serta koefisien determinasi sebesar 0,840, yang berarti supervisi kepala madrasah memiliki kontribusi sebesar 84% terhadap disiplin guru di MTs se-Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Dengan demikian, supervisi kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan disiplin guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Beddu & Fatnah, 2018) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berada pada kategori sedang dengan nilai mean 66,18 dengan persentase tertinggi 63,64% dan disiplin kerja pegawai berada pada kategori sedang dengan nilai mean 95,72 dengan persentase tertinggi 72,7%.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap etos kerja guru. Dibuktikan dari hasil t hitung $> t$ tabel ($28,257 > 1,983$) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,167. Selain itu dari hasil analisis

koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,941 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang berarti supervisi kepala sekolah dengan etos kerja memiliki hubungan yang signifikan dan sangat kuat.

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin guru terhadap etos kerja guru. Pembuktian dilihat dari nilai t hitung > t tabel ($59,254 > 1,983$) dan nilai koefisien jalur sebesar 1,147. Hasil analisis koefisien korelasi juga menunjukkan nilai 0,986 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Artinya, disiplin guru dengan etos kerja memiliki hubungan yang signifikan dan sangat kuat.

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap disiplin guru. Dilihat dari nilai t hitung > t tabel ($38,004 > 1,983$) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,966 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dengan disiplin guru memiliki hubungan yang signifikan dan sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- ACER, S. (2014). *Studi Ketidakhadiran Guru di Indonesia 2014*. Diambil dari <https://repositori.kemdikbud.go.id/8477/1/ACDP011%20-%20Teacher-Absenteeism-in-Indonesia-Indonesia-9-Jan-2015.pdf>
- Adams, R. , & D. L. (2015). Visionary Leadership in Elementary Schools and Its Impact on Teacher Competence. *Journal of School Leadership*, 25(4), 411-430.
- Aditama, R., & Andari, S. (2023). *Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pembelajaran Guru di Era Revolusi Industri 4.0*. Diambil dari <https://ejournal.unesa>
- Andriani, S., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 2 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(3), 301-308.
- Beddu, M., & Fatnah, F. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5148>
- Boatwright, J. R., & Slate, J. R. (2000). Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research*, 25(4), 503-531. <https://doi.org/10.5328/JVER25.4.503>
- Daresh, J. C. (2019). *Supervision as a Proactive Process*. New York & London: Longman.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2013). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Allyn & Bacon.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i2.28839>
- Isjoni. (2016). *Gurukah yang Harus Dipersalahkan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khuluqo, I. El. (2022). *ASP Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Malang: PT Litera Media Tama. Diambil dari http://repository.uhamka.ac.id/id/eprint/23020/1/BWC15_LAYOUT_ASP%20ADMINISTRASI%20DAN%20SUPERVISI%20PENDIDIKAN_BU%20IHSANA_DIV%20%281%29.pdf
- Kongres PGRI. (2019). *Keputusan Kongres XXI Persatuan Guru Republik Indonesia Nomor: VII/KONGRES/XXI/PGRI/2019 Tentang Kode Etik Guru Indonesia*.
- Marlina, R. (2023). Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru SMK di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(2), 178–195. Diambil dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/index>
- Mulyasa, E. (2020). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah, S. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru SMA di Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 1–15. Diambil dari <https://jurnal.uinantasari.ac.id/index.php/jtik/article/view/3574>
- Priansa, D. J., & Suntani, S. S. (2018). *Manajemen dan Supervisi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Reinke, W. M., & Shure, M. A. (2020). The role of discipline in promoting student learning and well-being. *School Psychology Quarterly*, 35, 4–19. Diambil dari <https://www.apa.org/pubs/journals/spq>
- Santoso, B., & Aminah, S. (2023). Korelasi antara Disiplin Kerja dan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Malang. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 8(2), 112–127. Diambil dari <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/2938>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Guru Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sennett, R. (2009). *The Craftsman*. New York: Penguin Books.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2020). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. Jember. Diambil dari <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6687/4846>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2021). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia.

- Wijayanti, A. (2023). Pengaruh Disiplin Guru Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(3), 245–260. Diambil dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index/login?source=%2Fsju%2Findex.php%2Fesj%2Farticle%2Fview%2F27639>
- Zendrato, J. (2020). Teacher Discipline and Performance in Secondary Schools. *International Journal of Educational Management*, 34, 1021–1035. Diambil dari <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-07-2019-0238/full/html>