

**DISIPLIN KERJA
(STUDI KASUS GURU SMK NEGERI DI KECAMATAN CIKARANG BARAT)**

Sri Sarjana

SMK Negeri 1 Cikarang Barat
email: *srisarjana@gmail.com*

Abstract

The objective of this research is to know the relationship between supervision and punishment with work discipline of vocational high school teacher. The research is conducted on state vocational high school subdistrict of West Cikarang, Bekasi District. The research method used survey method with the correlation approach to data collection tool using questionnaires. The respondents were state vocational high school teachers who are in the subdistrict of West Cikarang, Bekasi district as many as 80 teacher selected by two stage random sampling technique. Instrument calibrated by using validity and reliability test. The data processing is used regression analyze technique and simple correlations with multiple regression and correlations. The result of the research show : First, there is positive correlation between supervision (X_1) with work discipline (Y) with correlation coefficient $r_{y1} = 0,452$ and similarity regression $\hat{Y} = 42,327 + 0,609 X_1$. Second, there is positive correlations between punishment (X_2) with work discipline (Y) with correlation coefficient $r_{y2} = 0.658$ and similarity regression $\hat{Y} = 27,406 + 0,748X_2$. Third, there is positive correlation between supervision (X_1) and punishment (X_2) with work discipline (Y) with correlation coefficient $r_{y12} = 0,449$ and similarity regression $\hat{Y} = 0,024 + 0,413X_1 + 0,648X_2$. Based on the result can conclude that work discipline could be increase to strengthen supervision and punishment.

Kata kunci : *discipline, supervision, punishment*

Pendahuluan

Salah satu masalah yang dihadapi dalam pengelolaan pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan pada semua jenjang pendidikan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kurikulum, guru, sarana dan prasarana, kebijakan pemerintah, lingkungan sekitar, partisipasi masyarakat dan lain-lain. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlu dilakukan kajian akademik terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan adalah peran guru. Peran guru dalam pendidikan adalah mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran dalam mengembangkan pengetahuan di dunia pendidikan. Profesionalisme guru dalam pembelajaran mempunyai peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru yang profesional merupakan guru yang memiliki kecakapan akademik sesuai bidang keahliannya dan

memiliki kecakapan personal serta mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin sangat penting artinya bagi keberlangsungan kehidupan manusia. Sehingga disiplin harus ditanamkan sejak dini dan berlangsung terus menerus agar menjadi suatu kebiasaan. Seseorang yang berhasil dalam pendidikan dan pekerjaannya pada umumnya mereka mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya seseorang yang gagal dalam berkarya pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah. Pada umumnya kedisiplinan muncul dari kebiasaan hidup sehari-hari, belajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Disiplin merupakan salah satu proses pendidikan dan pelatihan, sehingga guru berperan dalam meningkatkan kedisiplinan yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Disiplin setiap guru dapat tumbuh dan berkembang di hati nurani setiap guru sehingga

proses dan hasil pembelajaran yang dilaksanakannya sesuai dengan harapan yang sudah direncanakan. Disiplin guru merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian kinerja guru. Peningkatan kinerja guru ditentukan oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi guru itu sendiri dan faktor eksternal merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan yang berada di luar diri guru.

Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya merupakan aspek yang belum dapat diselesaikan permasalahannya secara maksimal. Masalah ini umumnya banyak ditemukan di sekolah yang terdapat di pedesaan atau daerah terpencil. Sering terlambat datang ke sekolah, tidak masuk kerja dan tidak melaksanakan tanggung jawab lainnya secara optimal merupakan hal-hal yang sering dijumpai di sekolah meskipun berbagai alasan dilontarkan oleh guru yang kurang disiplin tersebut. Kondisi tersebut menggambarkan belum terbentuknya guru yang berkualitas, profesional, mempunyai sikap dan penilaian yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan, berkepribadian mandiri serta bertanggung jawab. Hal tersebut menunjukkan kegagalan organisasi sekolah dalam mengelola manajemen yang baik dalam unit kerjanya.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang berperan dalam keberhasilan sistem pendidikan nasional dan berperan juga dalam mensukseskan pembangunan nasional. Tujuan pendidikan nasional yang termuat dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yaitu “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia-manusia yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Tujuan pendidikan nasional tersebut menggambarkan bahwa peserta didik merupakan pusat perhatian dalam proses belajar mengajar. Untuk itu seorang guru seharusnya mengikuti perkembangan tentang konsep belajar mengajar sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan ilmu

pengetahuan.

Peran guru dalam kegiatan belajar mengajar berfungsi sebagai fasilitator yang membantu peserta didik dalam mencapai tujuan belajar. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang potensial. Oleh karena itu, guru harus profesional dalam melaksanakan tugasnya yang senantiasa terus menerus dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tugas. Kompetensi guru harus disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga materi pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan perkembangan peserta didik yang terkini.

Guru merupakan seorang yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, selain mengajar ia juga memiliki tugas untuk mendidik agar peserta didik senantiasa memiliki budi pekerti yang luhur. Tugas profesi guru meliputi: mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan terhadap peserta didik. Keberhasilan penerapan kurikulum pendidikan sangat bergantung pada guru, mengapa demikian? Dikarenakan guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran sehingga guru dituntut bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi yang salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Disiplin kerja sering dikaitkan dengan sanksi dan hukuman, contohnya terutama bagi guru yang mengajar di sekolah swasta, terlambat masuk kerja akan dipotong gaji sesuai dengan peraturan sekolah yang berlaku.

Supervisi kepala sekolah maupun pengawas sekolah dapat mempengaruhi kedisiplinan guru khususnya dalam membuat administrasi mengajar dan proses pembelajaran di kelas. Dengan dilaksanakannya supervisi maka guru akan berusaha meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya untuk melengkapi administrasi mengajar. Tingkat kedisiplinan kerja guru akan meningkat apabila diikutsertakannya sistem hukuman yang berfungsi untuk mendidik guru dan bukan sekedar memberikan hukuman agar guru memiliki rasa takut untuk melanggar peraturan yang berlaku di sekolah tersebut. Nilai kedisiplinan yang

dimiliki oleh guru secara langsung maupun tak langsung akan dijadikan acuan dan teladan oleh peserta didik dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Dari latar belakang pernyataan di atas maka penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian hubungan antara hukuman dan supervisi yang merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja guru dikarenakan disiplin kerja akan sangat menentukan keberhasilan pekerjaan serta pencapaian tujuan sekolah. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka ditetapkan identifikasi masalah tentang ada atau tidaknya hubungan supervisi dengan disiplin kerja, hubungan hukuman dengan disiplin kerja, hubungan reward dengan disiplin kerja, hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja, hubungan pengawasan dengan disiplin kerja, hubungan penilaian dengan disiplin kerja, hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja, hubungan kinerja dengan disiplin kerja, hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja, hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja, hubungan iklim organisasi dengan disiplin kerja.

Dari beberapa identifikasi masalah di atas maka disiplin kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Maka penelitian ini dibatasi pada beberapa faktor permasalahan yaitu ; 1) disiplin kerja; 2) hukuman (*punishment*); 3) supervisi. Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ; 1) Apakah terdapat hubungan antara hukuman (*punishment*) dengan disiplin kerja?; 2) Apakah terdapat hubungan antara supervisi dengan disiplin kerja?; 3) Apakah terdapat hubungan antara hukuman (*punishment*) dan supervisi secara bersama-sama dengan disiplin kerja?

Dalam penelitian ini dapat dijadikan landasan teoritis dalam mengembangkan prinsip supervisi dan hukuman dengan disiplin kerja guru dan hasil penelitian ini dapat pula dijadikan informasi serta masukan bagi SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini dapat pula dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program suatu organisasi yang ada kaitannya dengan peningkatan disiplin kerja.

Tinjauan Pustaka

Definisi disiplin menurut Hess (2012)

adalah suatu pelatihan yang diharapkan menghasilkan perilaku yang diinginkan, perilaku dikontrol atau pemberian hukuman pada suatu keadaan. Sedangkan menurut Armstrong (2005) disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Sedangkan disiplin menurut Papalia (2008) adalah metode pembentukan karakter serta pengajaran kontrol diri dan perilaku yang dianggap pantas. Hal ini akan menjadi alat yang baik untuk sosialisasi dengan tujuan mengembangkan disiplin diri. Dan disiplin menurut Keith Devis (2001) adalah sebagai pelaksana manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Torrington (2002) mendefinisikan disiplin sebagai sebuah pengaturan terhadap aktifitas manusia untuk mendapatkan prestasi yang dapat dikendalikan. Disiplin bergerak dari pengawasan oleh pemimpin terhadap perilaku individu yang sangat tidak disiplin ke arah pencapaian individu yang menghasilkan prestasi luar biasa melalui disiplin diri dalam mengontrol akal dan bakat yang mereka miliki. Dan disiplin menurut Leonard (2008) adalah sebuah keteraturan yaitu tingkat dimana setiap anggota organisasi bersikap sepiantasnya dan mematuhi standar perilaku yang diharapkan.

Definisi disiplin menurut Miller (2006) adalah latihan membangun kontrol diri. Sedangkan pengertian disiplin menurut Hariandja (2002) adalah penggunaan beberapa bentuk hukum atau sanksi apabila karyawan menyimpang dari aturan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia dan sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktifitas sehingga dibutuhkan beberapa pendekatan disiplin diantaranya adalah: 1) disiplin preventif; 2) disiplin korektif; 3) disiplin progresif. Disiplin sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tiap tugas. Tanpa adanya disiplin yang tinggi maka produktifitas dan semangat kerja akan merosot. Mentaati perintah atasan merupakan definisi disiplin menurut Reddy (2007). Sedangkan disiplin menurut Webb (2007) adalah pembelajaran dengan kedua konsekuensinya (ditentukan atau alamiah).

Pengertian disiplin menurut Luthan

(2005) adalah pengalaman pembelajaran, bukan merupakan pengalaman murni untuk membuktikan kekuasaan atau kendali terhadap orang lain. Tujuan yang telah ditentukan dan telah disepakati oleh anggota organisasi atau kelompok akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, manakala setiap anggota dalam kelompok secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku dilingkungannya. Kesadaran untuk menegakkan peraturan merupakan hal yang mendasar bagi para anggota kelompok dalam beraktifitas sesuai dengan peran, tugas dan kewajiban masing-masing. Tanpa ketertiban dan keteraturan dalam bekerja, organisasi akan menghadapi berbagai kesulitan dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mulianto (2006) disiplin dapat diartikan : 1) sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi; 2) norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Tujuan disiplin menurut Bittel (2011) adalah mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Disiplin yang dilaksanakan dengan benar akan dapat mengoreksi maupun menghukum dan dapat membantu mengembangkan pengendalian diri diantara para karyawan. Karyawan yang mematuhi aturan dan standar diberi imbalan berupa pujian, keamanan dan juga promosi. Mereka yang tidak dapat mematuhi aturan atau standar kinerja dihukum sedemikian rupa sehingga mereka secara jelas dapat mengetahui perilaku dan kinerja yang dikehendaki. Selain itu juga untuk menjaga setiap orang bekerja demi tujuan dan standar organisasi yang sama.

Mengacu pada teori-teori yang dikemukakan di atas, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesediaan, kesadaran, ketaatan dan usaha untuk melaksanakan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan ditandai dengan adanya kesadaran, keteladanan, penegakan peraturan, keadilan, kesejahteraan, pengawasan melekat dan sanksi hukuman. Dari pengertian disiplin diatas maka yang menjadi faktor-faktor disiplin adalah kesadaran dan keinsyafan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan di dalam organisasi. Dengan kata lain disiplin merupakan ketaatan pada lembaga atau organisasi dengan peraturan dan ketentuannya yang berlaku yang

didasarkan pada keinsyafan dan kesadaran diri.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disintesis bahwa disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan mengikuti peraturan yang berlaku kaitannya dengan pelaksanaan tugas, dengan indikator : (1) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (2) ketaatan dalam menjalankan tugas, (3) kesediaan dalam menjalankan aturan dan tata tertib yang berlaku, dan (4) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Supervisi menurut Cassidy (2010) adalah individu yang memiliki wewenang untuk kepentingan karyawan, menyewa, menanggukhan, memberhentikan, mempromosikan, menambah, menetapkan, memberi penghargaan, atau menegakkan disiplin karyawan atau bertanggung jawab mengarahkan mereka, atau untuk mendengarkan keluhan mereka, atau secara efektif untuk merekomendasikan bagian tersebut, jika terkait dengan hal tersebut, pelaksanaan kewenangan tersebut tidak hanya yang bersifat rutin atau administrasi tetapi membutuhkan penggunaan penilaian independen. Sedangkan Proctor (2008) mendefinisikan supervisi adalah orang yang bertanggung jawab memberi fasilitas sebagai konselor dalam upaya pengawasan yang baik untuk kepentingan kebaikan pegawai.

Menurut Joseph J. Caruso (2007), supervisi adalah suatu proses yang melibatkan banyak variabel tingkah laku manusia. Supervisi sebagai pengelolaan keahlian terhadap peningkatan kinerja dan perkembangan secara profesional yang membedakan dengan pelayanan sendiri dan atasannya. Sedangkan fungsi supervisor menurut Sergiovanni dan Starratt (2002) adalah sangat penting dalam memberikan kontribusi sekolah secara efektif dengan pembelajaran yang tepat dan benar yang tidak dapat hanya diterapkan pada tanggung jawab supervisor secara formal. Sedangkan tujuan supervisor adalah membantu meningkatkan kesempatan dan kapasitas sekolah berupa kontribusi secara efektif untuk kesuksesan institusi siswa.

Pengertian supervisor menurut Bittel (2011) adalah bagian penting dari tim manajemen yang memberikan arah dan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Supervisor memperkuat andil mereka terhadap proses manajemen dengan cara mengembangkan keterampilan teknis, administratif dan hubungan antar manusia. Kinerja supervisor

ditentukan oleh seberapa berhasil supervisor mengelola sumber daya yang dimiliki dan hasil yang diperoleh dari pengelolaan sumber daya tersebut. Supervisor menjadi aktif dalam proses manajemen dengan cara menerapkan prinsip dan praktek manajemen yang sudah mapan dalam berbagai masalah kerja. Tujuan yang ditetapkan seorang supervisor akan menentukan target-target yang menjadi arah dari semua rencana dan tindakan. Sasaran utama pengendalian kesusupervisan adalah keluaran, mutu, waktu, bahan, biaya dan kinerja karyawan.

Pengertian supervisi menurut Sudjana (2011) adalah pengawasan profesional artinya suatu pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan. Supervisi pendidikan adalah bantuan profesional kesejawatan yang dilakukan melalui dialog kajian masalah pendidikan untuk menemukan solusi dalam meningkatkan kemampuan profesional kepala sekolah, guru dan staf sekolah lainnya guna mempertinggi kinerja sekolah menuju tercapainya mutu pendidikan. Supervision memiliki esensi *professional compliance* yaitu kepatuhan profesional dalam arti ada jaminan bahwa seorang profesional menjalankan tugasnya didasarkan atas teori, konsep, prinsip, hasil validasi empirik dan kaidah-kaidah etik. Kegiatan supervisor dalam melaksanakan supervisi baik supervisi akademik, manajerial maupun kelembagaan terdiri atas empat kegiatan pokok yaitu pemantauan, penilaian, pembinaan melalui pelatihan dan pembimbingan, serta pelaporan dan tindak lanjut. Sudjana (2012) juga mengartikan supervisi sebagai bantuan profesional atau bantuan keahlian dari seorang supervisor kepada seseorang atau kelompok orang yang disupervisi. Ada dua jenis supervisi yang terkait dengan tugas pengawas sekolah sebagai supervisor pendidikan antara lain : a) supervisi akademik adalah bantuan profesional yang diberikan supervisor kepada guru agar guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, b) supervisi manajerial adalah bantuan profesional dari supervisor kepada kepala sekolah dan staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kualitas administrasi dan pengelolaan sekolah.

Tujuan supervisi pendidikan menurut Wahyudi (2009) adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional dan teknis bagi guru, kepala sekolah, dan personel sekolah lainnya agar proses pendidikan di sekolah lebih

berkualitas. Sedangkan program supervisi di sekolah menurut Syaiful Sagala (2007) adalah program pengembangan guru yang kegiatannya dirancang dengan tema-tema yang berkisar pada penyajian informasi tentang suatu jenis pendekatan, membantu guru memahami informasi, membantu guru mengaplikasikan pemahaman pengajaran, dan membantu guru memahami tingkat pengetahuan serta integrasi nilai dan sikap. Supervisi pendidikan meliputi : (1) menilai dan membina guru dan seluruh staf sekolah dalam bidang teknis edukatif dan administratif, (2) usaha mencari, mengembangkan dan mempergunakan berbagai metode belajar mengajar yang lebih baik dan sesuai untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik, (3) mengusahakan dan mengembangkan kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, peserta didik dan pegawai sekolah, (4) mengembangkan kerja sama antara kelompok kerja guru, musyawarah kerja guru, musyawarah guru mata pelajaran, kelompok kerja kepala sekolah dan musyawarah kepala sekolah, dan (5) upaya mempertinggi kualitas guru dan kepala sekolah melalui penataran, orientasi dan *up grading*.

Sesuai dengan rumusan diatas maka supervisi pembelajaran dapat disimpulkan sebagai berikut : a) upaya membangkitkan dan merangsang semangat guru dalam menjalankan tugas dalam proses pembelajaran; b) upaya mengembangkan sistem pembelajaran sesuai perkembangan zaman; c) upaya pembinaan dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disintesis bahwa supervisi adalah monitoring, pembinaan oleh orang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi yang dilakukan secara terencana untuk memperbaiki perilaku dan kebiasaan dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya secara profesional dengan indikator : a) monitoring dalam melaksanakan tugas; b) pembinaan dalam menjalankan tugas; c) kesediaan dalam meningkatkan tanggung jawabnya secara profesional.

Schermerhorn (2010) mendefinisikan hukuman (*punishment*) merupakan suatu proses administrasi yang mempunyai konsekuensi negatif atau suatu penarikan terhadap konsekuensi positif yang cenderung mengurangi kemungkinan pengulangan perilaku dalam pengaturan yang sama. Sedangkan definisi hukuman menurut Luthan (2011) adalah segala

sesuatu yang melemahkan perilaku dan cenderung menurunkan frekuensi perilaku selanjutnya. Hukuman biasanya terdiri dari penerapan konsekuensi yang tidak diinginkan atau konsekuensi yang berbahaya. Sedangkan pengertian hukuman menurut Roder (2009) adalah penanganan perampasan kemerdekaan atau privasi barang milik orang lain atau penanganan masalah karena seseorang telah bersalah dan melakukan pelanggaran pidana, biasanya tidak selalu difikirkan akibat kerusakannya.

Hukuman menurut Ormrod (2006) adalah suatu konsekuensi yang mengurangi frekuensi dari dampak yang mengikutinya, yang dihukum berdasarkan akibat konsekuensi terhadap salah satu dari dua kelompok. Sedangkan McShane (2008) menjelaskan hukuman sebagai konsekuensi penurunan dari frekwensi kebiasaan.

Menurut Indriyo (2008) hukuman merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman menurut Gibson (2002) adalah peristiwa penentangan atau menghilangkan peristiwa positif. Penjelasan hukuman menurut Donelly (2002) melibatkan suatu bentuk peristiwa menentang atau menghilangkan peristiwa positif yang mengikuti respon yang tidak diinginkan guna menurunkan frekwensi respon yang dimaksud. Hukuman dapat menjadi efektif jika manajemen memperhatikan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi alasan dan impersonalitas.

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disintesis bahwa hukuman adalah sanksi yang diberikan secara tepat dan sebagai motivasi guna memperbaiki diri menjadi lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja dengan indikator: a) hukuman sebagai penguatan negatif untuk perubahan tingkah laku menjadi lebih baik; b) hukuman sebagai ketaatan terhadap disiplin; c) hukuman sebagai motivasi untuk menjadi yang lebih baik; d) hukuman sebagai teknik pengendalian perilaku kearah yang lebih baik.

Metode Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja, sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui hubungan antara supervisi dengan disiplin kerja, (2) mengetahui

hubungan antara hukuman dengan disiplin kerja, dan (3) mengetahui hubungan antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kab. Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai Maret sampai dengan Mei 2013. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional. Metode ini dipilih untuk mendapatkan tujuan penelitian, yaitu dengan mengkorelasikan: (a) skor data supervisi dengan disiplin kerja, (b) skor data hukuman dengan disiplin kerja, dan (c) skor data supervisi dan hukuman dengan disiplin kerja.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah supervisi (X_1) dan hukuman (X_2) serta variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y). Dalam penelitian ini ada 3 variabel penelitian, yakni variabel bebas yang terdiri atas supervisi dan hukuman, sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja.

Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah guru-guru pada beberapa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi, sebanyak 178 orang guru yang tersebar di dua SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Two Stage Random Sampling* atau pengambilan sampel acak berlapis ganda, dengan langkah-langkah sebagai berikut : (1) memilih acak dua sekolah pada populasi terjangkau, (2) mengambil sampel acak sebanyak 80 guru SMK Negeri dari dua sekolah yang berada di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan berbagai alternatif jawaban yang terdiri dari seperangkat nilai untuk mengukur ketiga variabel penelitian. Data yang dikumpulkan melalui pengisian angket oleh responden diisi secara tertulis. Jenis kuesioner adalah kuesioner berstruktur dengan menggunakan model *skalalikert* untuk variabel Supervisi (X_1), Hukuman (X_2), Disiplin Kerja (Y). Ada tiga jenis data yang dijarah dalam penelitian ini dengan menggunakan angket yang dikembangkan untuk masing-masing variabel. Ketiga jenis data yang dimaksud

adalah Supervisi, Hukuman, dan Disiplin Kerja. Data dijaring dengan menggunakan instrumen yang berbentuk skala penilaian terhadap pernyataan dengan rentang jawaban berskala lima. Instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut dikembangkan melalui indikator dari masing-masing variabel. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Perhitungan instrumen tersebut untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan kehandalan (*reliability*).

Langkah-langkah yang ditempuh peneliti dalam penyusunan instrumen yaitu: (a) penyusunan, (b) perhitungan validitas dan reliabilitas, dan (c) perbaikan berdasarkan hasil perhitungan validitas dan reliabilitas. Secara berurut, penyusunan instrumen sampai mendapatkan rumusan instrumen penelitian, dilakukan peneliti dengan menerapkan teknik penyusunan instrumen.

Perhitungan validitas eksternal dilakukan melalui uji coba instrumen pada 25 orang guru SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Dari hasil uji coba akan dapat diketahui butir-butir mana yang perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen hasil perbaikan atau setelah dikurangi dengan butir yang dibuang diujikan kembali. Karena hasil uji coba telah memperlihatkan hasil yang baik maka instrumen tersebut tidak diujikan kembali.

Untuk mengetahui ukuran kualitas dari instrumen, maka peneliti melakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen dalam penelitian ini hanya ditujukan untuk mengukur dua aspek penting dari kualitas instrumen, yaitu: (a) perhitungan validitas, dan (b) perhitungan reliabilitas. Validitas butir instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total butir instrumen. Formula yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Sedangkan reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan karena data penelitian berbentuk interval.

Instrumen disiplin kerja diawali dengan menyusun 30 butir instrumen yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban yang diajukan mempunyai skor yang bervariasi antara 1 sampai dengan 5. Skor variabel diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor butir. Proses uji coba instrumen dilaksanakan dengan melakukan uji coba

kepada 25 orang responden. Pada tahap uji coba instrumen dilakukan pengujian validitas butir soal dan perhitungan koefisien reliabilitas. (1) Pengujian validitas untuk mengukur validitas tiap butir instrumen disiplin kerja dilakukan perhitungan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap-tiap butir dan skor total. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan tersebut akan menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid. Dari hasil uji validitas 30 butir instrumen disiplin kerja diperoleh 27 butir dinyatakan valid dan 3 butir dinyatakan tidak valid, yaitu butir soal nomor 26 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,281 dan butir soal nomor 27 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,426 serta butir soal nomor 28 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,047, (2) Perhitungan Koefisien Reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* terhadap butir soal yang dinyatakan valid. Berdasarkan data skor dari sejumlah 27 butir soal yang telah dinyatakan valid, kemudian dihitung koefisien reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh $r = 0,957$. Jadi 27 butir soal instrumen disiplin kerja dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Instrumen supervisi diawali dengan menyusun 30 butir instrumen yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban yang diajukan mempunyai skor yang bervariasi antara 1 sampai dengan 5. Skor variabel diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor butir. Proses uji coba instrumen dilaksanakan dengan melakukan uji coba kepada 25 orang responden. Dari hasil uji validitas 30 butir instrumen supervisi diperoleh 24 butir dinyatakan valid dan 6 butir dinyatakan tidak valid, yaitu butir soal nomor 3 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,251, butir soal nomor 7 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,284, butir soal nomor 13 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,312, butir soal nomor 19 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,284, butir soal nomor 21 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,284, dan butir soal nomor 28 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,284. Berdasarkan data skor dari sejumlah 24 butir soal yang telah dinyatakan valid, kemudian dihitung koefisien reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh $r = 0,951$. Jadi 24 butir soal instrumen supervisi

dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Instrumen hukuman diawali dengan menyusun 30 butir instrumen yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban yang diajukan mempunyai skor yang bervariasi antara 1 sampai dengan 5. Skor variabel diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor butir. Proses uji coba instrumen dilaksanakan dengan melakukan uji coba kepada 25 orang responden. Dari hasil uji validitas 30 butir instrumen hukuman diperoleh 25 butir dinyatakan valid dan 5 butir dinyatakan tidak valid, yaitu butir soal nomor 2 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,375, butir soal nomor 3 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411, butir soal nomor 14 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411, butir soal nomor 19 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411, dan butir soal nomor 28 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411. Berdasarkan data skor dari sejumlah 25 butir soal yang telah dinyatakan valid, kemudian dihitung koefisien reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh $r = 0,947$. Jadi 25 butir soal instrumen hukuman dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik yaitu: (1) statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara spesifik tentang karakteristik masing-masing variabel penelitian yaitu dengan cara menghitung skor rata-rata, median, modus, simpangan baku, dan varians serta menampilkan sebaran data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan histogram, (2) statistik inferensia untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi.

Hasil Dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini adalah skor dari tiga variabel yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 80 orang guru SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat. Ketiga variabel tersebut yaitu variabel Disiplin Kerja sebagai variabel terikat (Y), Supervisi ditetapkan sebagai variabel bebas (X_1), Hukuman sebagai variabel bebas (X_2).

Skor disiplin kerja (Y) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel disiplin

kerja akan berkisar 27 sampai 135. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris disiplin kerja bervariasi antara 73 sampai 126 dengan rentang skor 53, rata-rata 96,40, median 96, simpangan baku 13,675, dan varians 187,003. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 10 responden atau sekitar 12,5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 73 sampai dengan 79, terdapat 12 responden atau sekitar 15% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 80 sampai dengan 86, terdapat 11 responden atau sekitar 13,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 87 sampai dengan 93, terdapat 19 responden atau sekitar 23,75% yang termasuk dalam kelompok rata-rata yaitu antara 94 sampai dengan 100, terdapat 9 responden atau sekitar 11,25% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 101 sampai dengan 107, terdapat 10 responden atau sekitar 12,5% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 108 sampai dengan 114, terdapat 7 responden atau sekitar 8,75% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 115 sampai dengan 121, dan terdapat 2 responden atau sekitar 2,5% responden memperoleh skor di atas kelompok rata-rata yaitu antara 122 sampai dengan 128.

Skor Supervisi (X_1) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 24 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel supervisi akan berkisar 24 sampai 120. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris supervisi bervariasi antara 60 sampai 106 dengan rentang skor 46, rata-rata 88,788, median 89, modus 87, simpangan baku 10,16, dan varians 103,233. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 1 responden atau sekitar 1,25% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 60 sampai dengan 65, terdapat 2 responden atau sekitar 2,5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 66 sampai dengan 71, terdapat 7 responden atau sekitar 8,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 72 sampai dengan 77, terdapat 15 responden atau sekitar 18,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 78 sampai dengan 83, terdapat 18 responden atau sekitar 22,5% yang termasuk dalam kelompok rata-rata yaitu antara 84 sampai dengan 89, terdapat 14

responden atau sekitar 17,5% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 90 sampai dengan 95, terdapat 14 responden atau sekitar 17,5% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 96 sampai dengan 101, dan terdapat 9 responden atau sekitar 11,25% responden memperoleh skor di atas kelompok rata-rata yaitu antara 102 sampai dengan 107.

Skor hukuman (X_2) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 25 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel disiplin kerja akan berkisar 25 sampai 125. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris hukuman bervariasi antara 66 sampai 115 dengan rentang skor 49, rata-rata 92,118, median 92, modus 92, simpangan baku 12,03, dan varians 144,711. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 5 responden atau sekitar 6,25% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 66 sampai dengan 72, terdapat 6 responden atau sekitar 7,5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 73 sampai dengan 79, terdapat 14 responden atau sekitar 17,5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 80 sampai dengan 86, terdapat 23 responden atau sekitar 28,75% yang termasuk dalam kelompok rata-rata yaitu antara 87 sampai dengan 93, terdapat 10 responden atau sekitar 12,5% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 94 sampai dengan 100, terdapat 14 responden atau sekitar 17,5% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 101 sampai dengan 107, terdapat 7 responden atau sekitar 8,75% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 108 sampai dengan 114, dan terdapat 1 responden atau sekitar 1,25% responden memperoleh skor di atas kelompok rata-rata yaitu antara 115 sampai dengan 121.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Teknik analisis tersebut merupakan statistik parametrik yang penggunaannya mensyaratkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Oleh karena itu, sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis menggunakan normalitas. Pengujian normalitas data dilakukan terhadap distribusi skor untuk setiap variabel penelitian.

Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik Uji Normalitas Liliefors yaitu dengan membandingkan antara L_{hitung} dan L_{tabel} . Dari analisis data penelitian memperlihatkan bahwa nilai galat taksiran Y atas X_1 ($Y - \hat{Y}_1$) dalam uji normalitas data mempunyai nilai $L_{hitung} = 0,054$ sedangkan $L_{tabel} = 0,099$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dan untuk nilai galat taksiran Y atas X_2 ($Y - \hat{Y}_2$) dalam uji normalitas data mempunyai nilai $L_{hitung} = 0,075$ sedangkan $L_{tabel} = 0,099$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan: (1) antara supervisi dengan disiplin kerja; (2) antara hukuman dengan disiplin kerja; dan (3) antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja. Hubungan antara supervisi (X_1) dan hukuman (X_2) secara bersama-sama dengan disiplin kerja (Y) dinyatakan dalam bentuk regresi ganda. Persamaan tersebut kemudian diuji signifikansinya. Pada tahap selanjutnya dihitung koefisien korelasi ganda yang menunjukkan kekuatan hubungan antara supervisi (X_1) dan hukuman (X_2) secara bersama-sama dengan disiplin kerja (Y).

Hubungan antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja dianalisis dengan menguji rumusan hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disusun persamaan regresi linear ganda yang menggambarkan hubungan antara supervisi (X_1) dan hukuman (X_2) secara bersama-sama dengan disiplin kerja (Y) yaitu: $\hat{Y} = 0,024 + 0,413X_1 + 0,648X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan signifikansi dan linearitas persamaan regresi memperlihatkan $F_{hitung} = 40,73$ pada garis regresi lebih besar dari $F_{tabel} = 3,90$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Persamaan regresi $\hat{Y} = 0,024 + 0,413X_1 + 0,648X_2$ mengandung makna bahwa peningkatan skor supervisi dan skor hukuman sebesar satu unit akan diikuti oleh peningkatan skor disiplin kerja sebesar 0,413 unit dan 0,648 unit dengan konstanta 0,024. Persamaan regresi $\hat{Y} = 0,024 + 0,413X_1 + 0,648X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi skor disiplin kerja jika skor supervisi dan skor hukuman diketahui. Hasil uji signifikansi dan linearitas serta contoh perhitungan dalam memprediksi skor disiplin kerja yang diperlihatkan di atas menunjukkan bahwa persamaan

regresi $\hat{Y} = 0,024 + 0,413X_1 + 0,648X_2$ dapat digunakan sebagai model persamaan yang memperlihatkan hubungan positif antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor supervisi dan skor hukuman maka semakin tinggi pula skor disiplin kerja. Dengan kata lain dapat pula dinyatakan bahwa peningkatan supervisi dan hukuman akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja dihitung koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi ganda dan uji signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja sebesar 0,717. Hasil uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 40,728 > F_{tabel} = 3,90$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan koefisien korelasi sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 0,514 yang menunjukkan 51,4 % variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi supervisi dan variasi hukuman secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat dikemukakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja dapat diterima. Dengan kata lain semakin kuat supervisi dan hukuman maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja. Atas dasar temuan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan supervisi dan pemberian hukuman.

Pembahasan hasil penelitian ini mengacu pada hasil pengujian tiga hipotesis penelitian, yaitu : (a) hubungan antara supervisi dengan disiplin kerja, (b) hubungan antara hukuman dengan disiplin kerja, dan (c) hubungan antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara supervisi dengan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} = 20,08 > F_{tabel} = 6,99$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,01$. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 42,327 + 0,609 X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit supervisi akan dapat

mengakibatkan terjadinya perubahan disiplin kerja sebesar 0,609 dengan konstanta 42,327. Dari persamaan regresi $\hat{Y} = 42,327 + 0,609 X_1$, maka setiap kenaikan skor supervisi diikuti oleh kenaikan skor disiplin kerja atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi supervisi maka semakin tinggi disiplin kerja. Hasil analisis korelasi sederhana antara supervisi dengan disiplin kerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy1} sebesar 0,425. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara supervisi dengan disiplin kerja sangat tinggi dan positif, artinya semakin baik supervisi diharapkan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk supervisi maka semakin rendah tingkat disiplin kerja. Besarnya kontribusi variabel supervisi terhadap disiplin kerja dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhana adalah sebesar 0,205. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 20,5% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh supervisi. Sedangkan sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini memperkuat teori bahwa disiplin kerja ditentukan oleh banyak faktor dan diantara faktor tersebut adalah supervisi. Supervisi secara nyata atau sebesar 20,5% dapat meningkatkan disiplin kerja. Artinya, apabila guru dilakukan penilaian terhadap supervisi dengan disiplin kerjanya, maka lebih kurang 20,5% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel supervisi dengan disiplin kerja sesuai persamaan regresi $\hat{Y} = 42,327 + 0,609 X_1$.

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara hukuman dengan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} = 59,675 > F_{tabel} = 6,99$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,01$. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 27,406 + 0,748X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit hukuman akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan disiplin kerja sebesar 0,748 dengan konstanta 27,406. Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 27,406 + 0,748X_2$, maka setiap kenaikan skor hukuman diikuti oleh kenaikan skor disiplin kerja atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi hukuman maka semakin tinggi

disiplin kerja. Besarnya kontribusi variabel hukuman terhadap disiplin kerja dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhana adalah sebesar 0,433. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 43,3% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh hukuman. Sedangkan sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini memperkuat teori bahwa disiplin kerja ditentukan oleh banyak faktor dan diantara faktor tersebut adalah hukuman. Hukuman secara nyata atau sebesar 43,3% dapat meningkatkan disiplin kerja. Artinya, apabila dilakukan penilaian terhadap hukuman dengan disiplin kerjanya, maka lebih kurang 43,3% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel hukuman dengan disiplin kerja sesuai persamaan regresi $\hat{Y} = 27,406 + 0,748X_2$.

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} = 40,728 > F_{tabel} = 3,90$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,01$. Pola hubungan antara ketiga variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 0,024 + 0,413X_1 + 0,648X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor supervisi dan satu unit skor hukuman akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan disiplin kerja sebesar 0,413 atau 0,648 dengan konstanta 0,024. Hasil analisis korelasi ganda antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi ganda R_{y12} sebesar 0,717. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja sangat tinggi dan positif. Dengan demikian semakin tinggi supervisi dan hukuman diharapkan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah supervisi dan hukuman maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja. Besarnya kontribusi variabel supervisi dan hukuman secara bersama-sama terhadap disiplin kerja dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien determinasi $R_{y.12}^2$ sebesar 0,514. Hasil analisis tersebut menunjukkan pengertian bahwa kurang lebih 51,4%

variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Hal ini memperkuat teori bahwa disiplin kerja ditentukan oleh banyak faktor dan diantara faktor tersebut adalah supervisi dan hukuman. Supervisi dan hukuman secara nyata atau sebesar 94,9% dapat meningkatkan disiplin kerja. Artinya, apabila dilakukan penilaian terhadap supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerjanya, maka lebih kurang 94,9% variasi pasangan skor ketiga variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja sesuai persamaan regresi $\hat{Y} = 0,024 + 0,413X_1 + 0,648X_2$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi diperoleh hasil sebagai berikut : 1) terdapat hubungan positif antara supervisi dengan disiplin kerja, artinya semakin kuat supervisi maka semakin tinggi disiplin kerja; 2) terdapat hubungan positif antara hukuman dengan disiplin kerja, artinya makin kuat hukuman makin tinggi disiplin kerja; 3) terdapat hubungan positif antara supervisi dan hukuman secara bersama-sama dengan disiplin kerja, artinya makin kuat supervisi dan hukuman secara bersama-sama maka makin tinggi pula disiplin kerja. Berdasarkan temuan penelitian diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi dapat ditingkatkan dengan memperkuat supervisi dan hukuman.

Upaya meningkatkan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah diantaranya untuk meningkatkan disiplin guru. Seorang kepala sekolah pada dasarnya adalah seorang supervisor sehingga kepala sekolah hendaknya memahami fungsi supervisor diantaranya adalah :merencana, membina, mengontrol, mengendalikan dan mengevaluasi proses pembelajaran oleh guru dengan tujuan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan guru. Tentunya dengan pemahaman fungsi supervisor, kepala sekolah diharapkan dapat menjadi ujung tombak dalam mencapai tujuan sekolah sesuai yang diinginkan. Adapun langkah-langkah dalam meningkatkan pengetahuan supervisi antara lain : a) mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi sehingga supervisor

bertambah pengetahuannya; b) mengikuti pelatihan, workshop, seminar yang berkaitan sistem manajemen sekolah; c) adanya pembinaan yang rutin dan terprogram dari Kepala Dinas Pendidikan guna meningkatkan wawasan dan kompetensinya sebagai supervisor. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Lewis G. Bender (2005) bahwa penanganan masalah oleh supervisor secara signifikan dapat mempengaruhi kemampuan kedisiplinan karyawan.

Upaya meningkatkan pemberian hukuman merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Dengan pemberian hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah dan dilakukan dengan cara yang baik dan benar diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dalam organisasi sekolah. Langkah-langkah untuk menerapkan sistem pemberian hukuman dengan benar diantaranya adalah : a) menerapkan pemberian hukuman mulai dari jabatan tertinggi sampai terendah yaitu dari kepala sekolah, guru, karyawan, maupun siswa. Artinya penerapan hukuman harus dilakukan dengan cara yang tepat dengan tujuan untuk menghasilkan perubahan yang lebih baik; b) memberikan pembelajaran kepada orang lain terutama kepada rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru dan seorang pendidik supaya dapat lebih disiplin dalam mengajar. Pemberian hukuman kepada guru yang mengalami masalah dengan tujuan untuk memperbaiki kinerjanya dengan harapan dapat terciptanya budaya disiplin kerja di sekolah. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat George G. Bear (2010) bahwa hukuman atau penguatan positif adalah sarana utama disiplin di sekolah.

Simpulan

Disiplin kerja diharapkan dapat dijadikan sebagai budaya bagi guru guna meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam lingkup organisasi pendidikan. Peningkatan kompetensi kepala sekolah khususnya fungsinya sebagai supervisor harus terus dilakukan khususnya dalam membantu, memonitor, membina, dan menilai guru dalam proses pembelajaran agar lebih efektif dan efisien sehingga disiplin guru dalam proses pembelajaran lebih meningkat. Pemberian hukuman kepada warga sekolah yang melanggar aturan sekolah juga harus selalu ditegakkan agar tercipta suasana organisasi pendidikan yang mempunyai disiplin

terhadap peraturan. Melalui supervisi kepala sekolah dan pemberian hukuman bagi yang melanggar aturan diharapkan terciptanya disiplin kerja guru yang lebih baik dengan tujuan utama demi tercapainya visi dan misi sekolah. Sehingga guru diharapkan tetap konsisten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga mampu mencerdaskan anak bangsa untuk meraih masa depan yang lebih baik.

Daftar Rujukan

- Amstrong, M. 2005. **A Hand Book on Personnel Management Practice**. London: Hogan Page,
- Brigid Proctor. 2008. **Group Supervision**. India : Sage.
- Carlene Cassidy. 2010. **Supervision Setting People Up For Success**. South Western : Cengage Learning,
- Dennis Roder. 2009. **White – Collar Crime**. Germany : Druck und Bindung.
- Derek Torrington. 2002. **Human Resources Management**. England: Pearson Education Limited.
- Devis, Keith. 2001. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Gramedia.
- Edwin C. Leonard Jr. 2008. **Supervision : Concept and Practices of Management**. USA: South-Western Cengage Learning.
- George G. Bear. 2010. **School Discipline And Self-Discipline: A Practical Guide To Promoting Prosocial Student Behavior**. New York: The Guilford Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Grasindo.
- Indriyo Gitosudarmo. 2008. **Perilaku Keorganisasian**. Yogyakarta : BPFE.
- James H. Donnelly Jr. 2002. **Organisasi Perilaku, Struktur, Proses**. Tangerang : Binarupa Aksara.
- James L. Gibson. 2002. **Organisasi**. Bandung : Bina Rupa Aksara Publisher.
- Jeanne Ellis Ormrod. 2006. **Educational Psychology**. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- John R. Schermerhorn. 2010. **Organizational Behavior 11th Edition**. New Jersey: John

- Wiley & Sons Inc.
- Joseph J. Caruso. 2007. **Supervision In Early Childhood Education: A Developmental Perspective**. New York : Teacher College Press.
- Karen M. Hess. 2012. **Management and Supervision in Law Enforcement**. New York: Delmar Cengage Learning.
- Lester R. Bittel. 2011. **Handbook For Supervisors**. Jakarta: PPM.
- Lewis G. Bender. 2005. **Critical Issues in Police Discipline: Case Studies**. Illinois: Charles Thomaas Publisher Ltd.
- Luthan, Fred. 2005. **Organization Behavior: An Evidence-Based Approach, 12th edition**. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Luthan, Fred. 2005. **Organization Behavior 10th edition**. New York : McGraw-Hill Companies Inc.
- Miller, Brian Cole. 2006. **Keeping Employees Accountable Result**. New York: Amacom,.
- Mulianto, Sindu dkk. 2006. **Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nana Sudjana. 2012. **Pengawas dan Kepengawasan: Memahami Tugas Pokok, Fungsi, Peran dan Tanggung Jawab Pengawas Sekolah**. Bekasi: Binamitra Publishing.
- Nana Sudjana. 2011. **Supervisi Pendidikan : Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah**. Bekasi: Binamitra Publishing.
- Papalia, Diane E, Sally Wendkos Olds, Ruth Duskin Feldman. 2008. **Human Development**. New York: McGraw-Hill.
- Reddy, G. Ramachandra. 2007. **Reform Forward**. New Delhi : A.P.H Publishing Corporation.
- Steven L. McShane. 2008. **Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Syaiful Sagala. 2007. **Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan**. Bandung : Alfabeta.
- Thomas J. Sergiovanni. Robert J. Starratt. 2002. **Supervision : A Redefinition**. New York : Mc Graw-Hill.
- T. Webb, James. 2007. **A Parent's Guide to Gifted Children**. Arizona: Great Potential Press.
- Wahyudi. 2009. **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran**. Bandung : Alfabeta.