

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SUPERVISI
AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP DISIPLIN GURU SDN
DI KECAMATAN BANJARMASIN SELATAN**

Trisno Aji¹, Aslamiah², Mahrita³
Universitas Lambung Mangkurat^{1,2,3}
enobaruna82@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan komitmen kerja terhadap disiplin guru SD Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan sebanyak 312 orang dengan sampel sebanyak 175 orang ditentukan menggunakan *Proportional Random Sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi kemudian dianalisis secara statistik deskriptif dan inferensial melalui SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel adalah angka positif seperti kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan disiplin guru sebesar 0,337, supervisi akademik dengan disiplin kerja sebesar 0,334, komitmen kerja dengan disiplin guru sebesar 0,296, kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja sebesar 0,395, dan supervise akademik terhadap komitmen kerja sebesar 0,495, Selain itu juga didapatkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja melalui komitmen kerja sebesar 0,116 dan supervise akademik terhadap disiplin guru melalui komitmen kerja sebesar 0,146. Simpulan, ada pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan komitmen kerja terhadap disiplin guru SD Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the direct and indirect influence of transformational leadership, academic supervision, and work commitment on the discipline of state elementary school teachers in South Banjarmasin District. This research uses a quantitative approach. The research population was all 312 public elementary school teachers in South Banjarmasin District, with a sample of 175 people determined using proportional random sampling. Data was collected through questionnaires and documentation and then analyzed descriptively and inferentially using SPSS. The results of this research show that the variable regression coefficient values are positive numbers such as the principal's transformational leadership with teacher discipline of 0.337, academic supervision with work discipline of 0.334, work commitment with teacher discipline of 0.296, transformational leadership with work commitment of 0.395, and academic supervision on work commitment of 0.495. Apart from that, there was also an indirect effect of transformational leadership on work discipline through a work commitment of 0.116 and academic supervision on teacher discipline through a work commitment of 0.146. In conclusion, there is a direct and indirect influence between transformational leadership, educational supervision and work commitment on the discipline of public elementary school teachers in South Banjarmasin District

Keywords: Transformational Leadership, Academic Supervision, Work Commitment, Work Discipline

PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan harus mampu mengelola SDM dengan baik untuk memastikan bahwa para guru dapat bekerja secara profesional dan efektif. Hal ini mencakup pengembangan manajemen yang tepat, dukungan dalam pengembangan profesionalisme guru, serta menciptakan lingkungan yang memungkinkan mereka untuk berkembang. Optimalisasi Guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hermino (2014:38) mengatakan bahwa guru adalah komponen yang sangat dominan dalam peningkatan mutu Pendidikan. Guru haruslah terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Seorang guru haruslah memiliki kompetensi yang diperlukan termasuk kompetensi profesional. Guru yang professional harus mempunyai kemampuan serta keahlian khusus di bidang keguruan, sehingga guru mampu secara maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Dessler, 2015:29). Guru dengan berbagai kompetensinya memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa sikap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan disekolah. Konsekuensi dari itu, maka profesi sumber daya guru perlu terus menerus ditumbuh kembangkan agar dapat melakukan fungsinya secara professional (Sastrohadiwiryono, 2018:18).

Disiplin dapat dikatakan suatu alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai kelompok masyarakat. Perlu diteliti masalah disiplin guru karena dampaknya tidak hanya sebatas pada level wacana, melainkan terlihat secara nyata dalam kehidupan sehari-hari. Ketidaksiplinan guru dalam berbagai aspek dapat mengganggu kelancaran tugas dan berdampak serius pada jalannya organisasi sekolah, serta menciptakan citra negatif di mata masyarakat. Hasibuan (2015: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, organisasi kesulitan mencapai hasil optimal.

Penerapan disiplin sangat penting, karena dengan disiplin, dapat melihat berapa banyak aturan yang dapat dipatuhi oleh guru. Idealnya disiplin guru menurut Hasibuan (2013:195) yakni disiplin terhadap tugas kedinasan, waktu, suasana kerja, melayani masyarakat serta disiplin terhadap sikap dan tingkah laku. Ketidaksiplinan guru tersebut akan berdampak menurunnya prestasi siswa, dan kecemburuan antar guru, resistensi guru untuk berubah serta motivasi kerja yang rendah, seorang guru tidak akan mampu menyelesaikan segala apa yang telah direncanakannya dan tidak akan mampu melakukan kinerja yang baik untuk meraih tujuan pembelajaran jika tidak punya disiplin, itu semua akan menjadi penghambat tercapainya tujuan sekolah secara maksimal. Jadi, disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh guru karena dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan tujuan dari pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu sekolah (Usman, 2014:106).

Beberapa faktor diduga berhubungan dengan disiplin kerja guru, yang merupakan aspek perilaku setiap individu dalam menjalankan tugasnya. Rivai (2014:64) menyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal seperti perilaku, sikap atau kepribadian yang dimiliki oleh pegawai, semangat kerja yang mencakup motivasi dalam bekerja dan komitmen tercermin dari loyalitas. Sedangkan faktor eksternal seperti kepemimpinan

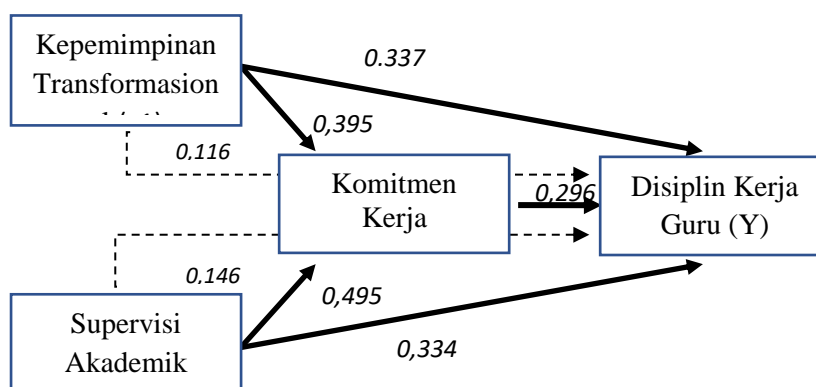
kepala sekolah mencakup keteladanan kepala sekolah, ketegasan kepala sekolah, pengawasan, dan insentif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif yang merupakan salah satu metode penelitian dengan teknik korelasional atau teknik penelitian yang menggambarkan suatu hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai rancangan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan iklim kerja (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel Disiplin Kerja guru (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*), serta variabel komitmen kerja (Z) merupakan variabel mediasi (*intervening*). Populasi penelitian adalah semua guru SD Negeri Kecamatan Banjarmasin Selatan sebanyak 300 orang dengan jumlah sampel sebanyak 175 orang responden yang diambil dengan teknik *random sampling*. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner sebagai instrumen, dan analisis data dilakukan melalui metode analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dapat diketahui korelasi yang dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur Model X_1, X_2, Z dan Y

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis dari H_1, H_2, H_3, H_4, H_5

	Hipotesis	p.s	Keputusan
H_1	Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Banjarmasin Selatan	0,337	Diterima
H_2	Terdapat pengaruh langsung supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Banjarmasin Selatan	0,334	Diterima
H_3	Terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Banjarmasin Selatan	0,296	Diterima

H ₄	Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja guru SD Negeri di Banjarmasin Selatan	0,395	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh langsung supervisi akademik terhadap komitmen kerja guru SD Negeri di Banjarmasin Selatan	0,495	Diterima

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis dari H₆, H₇

Hipotesis	Langsung Tidak Langsung		Keputusan
	Langsung	Tidak Langsung	
H ₆ Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja guru melalui komitmen kerja guru SD Negeri di Banjarmasin Selatan	-	0,116	Diterima
H ₇ Terdapat pengaruh tidak langsung supervise akademik terhadap disiplin kerja guru melalui komitmen kerja guru SD Negeri di Banjarmasin Selatan	-	0,146	Diterima

Tabel 1 merupakan ringkasan keputusan H₁, H₂, H₃, H₄, dan H₅ dengan kriteria nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka hipotesis diterima. Tabel 2 merupakan ringkasan keputusan pengujian hipotesis H₆ dan H₇ untuk pengaruh tidak langsung antar variabel. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dan 2 di atas, dalam penelitian ini berhasil ditemukan hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai Beta 0,337 dengan signifikansi 0,00. Menurut Sutrisno, (2016) menyatakan perlu adanya sikap teladan dari seorang pimpinan yang menjadi perhatian bagi semua karyawan dalam tegaknya disiplin di lingkungan perusahaan.

Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja secara tim, proaktif, memiliki visi, mengelola diri, berorientasi pada hasil dan strategis, mengambil keputusan, mengambil risiko, dan kreativitas merupakan beberapa faktor yang dimiliki oleh kepala sekolah yang sukses. Dengan kualitas kepemimpinan tersebut, kepala sekolah dapat memajukan organisasi dan meningkatkan disiplin kerja secara lebih efektif dan efisien (Aslamiah, 2011:72).

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja guru sejalan dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Usman (2014:109) menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap disiplin guru. Kemudian penelitian Susanto (2018:72) memperkuat hal tersebut dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru. Fitroliana (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan

penjelasan tersebut, maka kesimpulannya adalah disiplin kerja guru SDN Se Kecamatan Banjarmasin Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hal ini menunjukkan pada temuan peneliti bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Pengaruh Langsung Supervisi Akademik terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di Banjarmasin Selatan. Temuan ini didukung oleh fakta bahwa nilai koefisien jalur adalah 0,334, dengan nilai t sebesar 4,762, dan signifikansi 0,00. Menurut Purwanto (2014), supervisi adalah kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk memberikan bantuan kepada para guru dan staf sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif.

Supervisi dapat melihat apa yang terjadi dalam kegiatan, mana yang masih negatif diusahakan menjadi positif, dan yang sudah positif dibuat menjadi lebih positif dalam sebuah pembinaan, aktivitas yang bersifat berkesinambungan dan kontinu, dengan demikian guru-guru selalu mengalami perkembangan pada pengerjaan tugasnya dan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan pengajaran dan pendidikan dengan efisien dan efektif, meningkatkan disiplin kerja guru serta menggalakkan pertumbuhan kompetensi pedagogik guru .

Pengaruh supervise akademik terhadap disiplin kerja guru berkesesuaian dengan hasil penelitian Sabri (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap sikap guru untuk bekerja. Jumi, Puspitasari, dan Sulaiman (2022) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dari pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja guru. Senada dengan penelitian tersebut Priyanto (2015) mengungkapkan supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan langsung oleh Kepala Sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Dasar.

Pengaruh Langsung Komitmen Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, yang ditunjukkan oleh hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,296, dengan nilai t sebesar 4,973, dan nilai signifikansi 0,000.

Menurut Handoko (2018), komitmen kerja adalah identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Luthans (2012: 249) menggambarkan komitmen kerja sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, serta keberlanjutan proses di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap kesuksesan dan kemajuan organisasi. Sementara itu, menurut Mulyasa (2011: 257), komitmen di dalam konteks pendidikan merupakan janji yang kuat dari seseorang untuk memberikan pengabdianya dengan sungguh-sungguh dalam segala kondisi. Dengan demikian, komitmen organisasi mencerminkan hubungan yang erat antara individu dan organisasi, serta keinginan mereka untuk berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian Huda, Aslamiah (2022). Temuan mereka menunjukkan adanya pengaruh langsung komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru, yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,276 dan signifikansi sebesar 0,004. Adapun hasil penelitian

Sukmawijaya (2014) menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Parsial Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja. Hal yang sama menurut Purwoko (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen guru terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidiyah Negeri. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja guru di SDN Se-Kecamatan Banjarmasin Selatan dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh komitmen kerja guru. Artinya, jika komitmen kerja guru meningkat, maka disiplin kerja mereka juga cenderung meningkat

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Kerja Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja guru ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai dan signifikansi sebesar 0,000. Menurut Robbins (2013:24) pemimpin transformasional ialah di mana pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan memiliki kharisma. Menurut Bass dan Avolio (2012:302), kepemimpinan transformasional adalah kondisi di mana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut. Sedangkan menurut Judge (Suriyansyah, 2014:38) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki charisma.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Rumanti (2022), Norlatipah (2022) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Temuan ini konsisten dengan pandangan yang disampaikan oleh Yuki (Herminingsih, 2011) bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi serta memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan transformasional yang baik akan mengakibatkan komitmen kerja juga akan meningkat. Sejalan dengan hasil penelitian Lubis dan Zulakarnain (2018), temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan, yakni sebesar 45,3%, terhadap komitmen kerja organisasi. Besarnya pengaruh ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai faktor utama dalam memperkuat komitmen kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki dan terus mengembangkan kepemimpinan transformasional agar komitmen kerja guru juga meningkat. Komitmen kerja yang tinggi dari guru akan membawa dampak positif bagi sekolah, sehingga visi yang diinginkan oleh kepala sekolah dapat lebih mudah tercapai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Banjarmasin Selatan.

Pengaruh langsung Supervisi Akademik terhadap Komitmen Kerja Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung supervise akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai 0,495 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Menurut (Purwanto, 2014) supervisi dianggap sebagai suatu aktivitas layanan atau pembinaan kepada pendidik dan pegawai sekolah lainnya agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Dadang (2010:48) menyampaikan supervisi

adalah pengawasan profesional dibidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami pembelajaran lebih mendalam dari sekadar pengawas biasa. Selanjutnya Secara konseptual, Glickman dan Ross-Gordon (Prasojo dan Sudiyono, 2011) menyatakan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran.

Penelitian Fauzi (2015) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan komitmen kerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami (2018), yang menemukan pengaruh positif antara supervisi dan komitmen organisasi guru di SMAN di Kota Bekasi. Dari kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi memiliki dampak yang signifikan berpengaruh secara langsung terhadap komitmen kerja. Hal ini didukung dengan temuan peneliti jika supervise akademik makin baik maka akan meningkatkan komitmen kerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara tidak langsung melalui Komitmen Kerja terhadap Disiplin Guru

Hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja melalui komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Hal ini terkonfirmasi melalui perhitungan Sobel Test Statistic, di mana nilai Sobel Test Statistic sebesar $3,712 > Zscore 1,960$; Nilai Sobel Test Statistic tersebut lebih besar dari Z score, Dengan demikian, H_0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) guru melalui variabel komitmen kerja (Z) guru di wilayah tersebut.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mencerminkan kemampuan kepala sekolah dalam menyebarkan pengaruhnya secara efektif kepada seluruh anggota sekolah. Semakin efektif kepemimpinan seorang kepala sekolah, semakin kuat juga komitmen guru, dan sebaliknya. Seorang kepala sekolah yang mampu memengaruhi, memotivasi, dan memperlakukan guru secara profesional, serta menginspirasi mereka, akan mendorong guru-guru untuk bertanggung jawab dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi. Akibatnya, hal ini dapat meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Pendapat Nelda (2016) juga menguatkan hal ini dengan menyatakan bahwa guru akan cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi jika mereka didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Kepemimpinan ini dapat menjadi faktor penting dalam membentuk komitmen kerja guru, di mana mereka merasa terinspirasi dan ingin memberikan kontribusi yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang tentunya mengarah kepada disiplin yang baik bagi diri guru itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hermaya & Yuniawan, 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja guru memerlukan komitmen yang kuat terhadap profesi atau keyakinan internal dari guru itu sendiri. (Jaya, Indra dan Lubis, 2019). Selain itu, hasil studi yang dilaporkan oleh Sadianah (2022) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen pada profesi memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri di Kota Serang

Berdasarkan indikator komitmen kerja yang dipaparkan oleh Meyer dan Allen (2011) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja guru melalui komitmen kerja dapat tergambar sebagai berikut :

Komitmen afektif

Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan emosional dan identifikasi guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kepemimpinan yang baik dengan melibatkan hubungan emosional yang positif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan, dapat meningkatkan komitmen afektif mereka terhadap organisasi. Guru dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mengarah pada kepemilikan komitmen kerjanya yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, termasuk untuk disiplin kerja bagi guru.

Komitmen normatif

Komitmen normatif mencerminkan tingkat keterikatan moral dan nilai-nilai guru terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Kepemimpinan yang memberikan perlakuan profesional kepada guru serta memiliki kemampuan untuk menginspirasi mereka dapat meningkatkan komitmen normatif guru terhadap organisasi tersebut.. Guru yang merasa sejalan dengan nilai-nilai pemimpinnya dalam organisasi cenderung memiliki komitmen yang tinggi dan memiliki disiplin yang tinggi juga untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bekerja

Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merujuk pada tingkat keterikatan guru terhadap organisasi yang didasarkan pada pertimbangan rasional, seperti investasi waktu, energi, dan sumber daya yang mereka sumbangkan dalam konteks organisasi. Kepemimpinan yang memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan karir, peluang meningkatkan kompetensi, dan penghargaan dapat meningkatkan komitmen kontinuu guru. Guru yang merasa peluang karir yang baik dan dihargai oleh pimpinan cenderung memiliki rasa optimis dan tentunya akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik baiknya yang berhubungan dengan kedisiplinan dia dalam bekerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farida (2013), yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi, maka akan semakin rendah pula tingkat disiplin kerja karyawan

Pengaruh Supervisi Akademik secara tidak langsung melalui Komitmen kerja terhadap disiplin guru

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari supervise akademik terhadap disiplin kerja melalui komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan, dapat dilihat dari perhitungan sobel, diketahui bahwa nilai Sobel Test Statistic sebesar $3,806 > Zscore 1,960$; Nilai Sobel Test Statistic tersebut lebih besar dari Z score, sehingga H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel supervise akademik (X_2) secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru (Y) melalui variabel komitmen kerja (Z) di SDN di Kecamatan Banjarmasin Selatan.

Supervisi kepala sekolah merupakan jenis kepemimpinan yang dianggap mampu menumbuhkan mempengaruhi disiplin kerja para pengikutnya melalui komitmen kerja meraka, itu karena supervisi kepala sekolah tidak hanya memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan meningkatkan

komitmen terhadap pekerjaan mereka. Menurut Lethwood (2018), penerapan supervisi kepala sekolah yang efektif dalam organisasi pendidikan memiliki dampak positif terhadap kondisi sekolah, perilaku internal guru, dan perilaku mereka, serta berkontribusi terhadap disiplin kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2018), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara supervisi terhadap komitmen. Supervisi yang semakin baik ditingkatkan oleh kepala sekolah terhadap guru dapat mendorong mereka untuk lebih inovatif dan kreatif dalam pendekatan pembelajaran mereka. Dampak positif dari ini akan dirasakan oleh sekolah secara keseluruhan.

Tidak semua guru memiliki tingkat komitmen yang mencukupi untuk mengembangkan kreativitas dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan supervisi atau pembinaan yang berkelanjutan dan terarah dengan program yang sistematis terhadap guru dan staf pendidikan lainnya di sekolah. Langkah ini dapat membantu meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanik (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen supervise akademik memiliki pengaruh melalui komitmen kerja secara bersama terhadap disiplin kerja guru di SD negeri di Kecamatan Tahunan, Kabupaten Jepara.

Supervisi akademik suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam menghadapi tantangan dan rintangan dalam pekerjaan mereka dan dapat mempengaruhi komitmen kerja mereka. Guru yang mendapatkan pembinaan cenderung dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan lebih berkomitmen dalam mengatasi hambatan, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan. Dengan demikian, supervise akademik yang dilakukan dengan baik dapat berdampak pada kedisiplinan kerja mereka melalui adanya komitmen kerja yang kuat. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi memiliki kecenderungan menyandang motivasi intrinsik yang kuat, berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan mereka, dan memberikan hasil yang lebih baik.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja, Supervisi akademik terhadap disiplin kerja, komitmen kerja terhadap disiplin kerja, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja, supervise akademik terhadap komitmen kerja kerja dan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional melalui komitmen kerja terhadap disiplin guru, dan supervisi akademik secara tidak langsung melalui Komitmen kerja terhadap disiplin guru di SD Negeri Kecamatan Banjarmasin Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiyanto. (2022). Hubungan Antara Kepemimpinan Instruksional, Komitmen Kerja Guru dan Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Balangan. Tesis Program Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Bass & Avolio. (2012). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitroliana, Ahmad Suriansyah, A. (2022). The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Discipline, and Emotional Intelligence on Teacher Work Performance at State Elementary Schools, North Banjarmasin District.

- International Journal of Social Science and Human Research, 05(06), 2223–2229. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-29>
- Handoko, TH (2018). *Pengelolaan. (Masalah 2)*. BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermiono, Agustinus. (2014), *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter*, Bandung: Alfabeta
- Huda, Dami, Aslamiah, A. M. R. (2022). The Effect of Principal Managerial Skills, Work Commitment, and Motivation on Teacher Work Discipline in Balangan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06), 2415–2421. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-66>
- Jumi, Puspitasari, Sulaiman, M. S. (2022). The Effect of Principal Supervision on Teacher Performance through Work Discipline and Work Motivation of Elementary School Teachers in Batumandi Sub District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06), 2681–2687. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-103>
- Kompri. (2017). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mukhtar dan Iskandar. (2013). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press Group.
- Mulyasa, E. (2010). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyanto. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Education Management: Volume 6 Nomor 1*.
- Purwanto, M. Ngalm. (2014). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, Cetakan kedua puluh dua.
- Purwanto, Ngalm. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Sabri, Muhammad, Muhammad Saleh, S. (2022). The Contribution of Principal Supervision and Motivation of Teacher Work Towards Teacher Attitudes to Work and Implementation of Teaching at State Junior High School in Bati-Bati District, Tanah Laut Regency. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06), 2661–2666. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-100>
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset

- Suriansyah and Aslamiah (2012) Menuju Kepala Sekolah Efektif dari Teoritis Ke Praktis. Rumah Pengetahuan.
- Suriansyah dan Mahdianti. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Banjarmasin” Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat
- Suriansyah, A. (2014). The relationship of school culture, communication, and work commitment to the performance of. *Cakrawala Pendidikan*, 33(3), 358-367. doi:<https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.2380>
- Suriansyah, dan Aslamiah. (2012). Menuju Kepala Sekolah yang Efektif dan Teoretis. Solo : Rumah Pengetahuan.
- Sutarto. (2014). Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutarto. (2014). Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.