



**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU**

**Nafisa Dian Hikmaya<sup>1</sup>, Titik Haryati<sup>2</sup>, Widya Kusumaningsih<sup>3</sup>**

Universitas PGRI Semarang<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [nafisahikmaya@gmail.com](mailto:nafisahikmaya@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Disiplin kerja guru berperan penting dalam pendidikan, namun masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidaktepatan waktu mengajar. Penelitian ini menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kraggan. Sampel penelitian sebanyak 133 guru dari populasi 200 guru, dengan analisis data menggunakan uji regresi, korelasi, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 62,1%, dengan kontribusi tertinggi pada dimensi menciptakan hubungan antarpribadi dan terendah pada membantu memecahkan masalah. Budaya organisasi berpengaruh 60,3%, dengan dimensi inovatif memberikan kontribusi tertinggi dan berorientasi detail terendah. Motivasi kerja memiliki pengaruh 65,2%, dengan kontribusi tertinggi pada pengakuan dan penghargaan serta terendah pada lingkungan kerja. Secara simultan, supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja memberikan pengaruh 62,9% terhadap disiplin kerja guru.

**Kata Kunci:** *Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Guru*

**ABSTRACT**

Teacher work discipline plays a crucial role in education; however, issues such as tardiness in teaching still persist. This study analyzes the influence of principal supervision, organizational culture, and work motivation on the work discipline of elementary school teachers in Kraggan District. The study involved a sample of 133 teachers from a population of 200, with data analysis using regression tests, correlation tests, and determination tests. The results indicate that principal supervision significantly affects teacher work discipline by 62.1%, with the highest contribution in the dimension of interpersonal relationship building and the lowest in problem-solving support. Organizational culture influences teacher work discipline by 60.3%, with the highest contribution from the innovation dimension and the lowest from attention to detail. Work motivation has the strongest influence at 65.2%, with the highest contribution from recognition and appreciation and the lowest from the work environment. Simultaneously, principal supervision, organizational culture, and work motivation collectively influence teacher work discipline by 62.9%.

**Keywords:** *Principal Supervision, Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Work Discipline*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum dan fasilitas, tetapi juga oleh tingkat disiplin yang diterapkan dalam lingkungan pendidikan. Disiplin kerja guru menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, serta menjadi contoh bagi peserta didik (Auzar, 2024). Disiplin dalam pendidikan mencakup kepatuhan terhadap aturan, manajemen waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Wahyuni (2015) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok dalam menaati peraturan yang telah ditentukan. Dalam konteks pendidikan, disiplin guru tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan sekolah tetapi juga membentuk karakter dan tanggung jawab profesionalisme mereka (Auzar, 2024). Selain itu, disiplin kerja guru memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas pembelajaran dan membangun budaya kerja yang positif di sekolah (Turang et al, 2015).

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 6 Tahun 2022, disiplin kerja bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencerminkan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam regulasi yang berlaku. Disiplin kerja guru dapat diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu: (1) kepatuhan terhadap aturan waktu, (2) kepatuhan dalam menjalankan tugas, dan (3) komitmen terhadap organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru meliputi motivasi kerja, tanggung jawab, budaya organisasi, serta pengawasan dari kepala sekolah.

Berdasarkan data awal yang dikumpulkan, disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan masih perlu ditingkatkan, dengan skor rata-rata 65,92% (Survey, 30 Juli 2024). Supervisi kepala sekolah menjadi faktor yang turut berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja guru, karena berperan dalam memberikan arahan, pengawasan, serta evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik (Carter dalam Sahertian, 2020). Hasil survei menunjukkan bahwa efektivitas supervisi kepala sekolah di Kecamatan Kranggan berada pada tingkat 70,13%, masih di bawah ekspektasi yang diharapkan, yaitu 80%.

Selain supervisi, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Budaya organisasi mencerminkan norma, nilai, dan kebiasaan dalam lingkungan kerja yang berdampak pada perilaku serta tingkat kedisiplinan tenaga pendidik (Pasaribu, 2015). Data survei awal menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kecamatan Kranggan memiliki rata-rata skor 71,56%, yang masih berada di bawah target yang diharapkan (75%).

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Menurut Pratiwi (2019), motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Motivasi kerja guru di Kecamatan Kranggan tercatat pada tingkat 72,50%, masih di bawah ekspektasi sebesar 75% (Survey, 30 Juli 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas supervisi kepala sekolah, memperkuat budaya organisasi, serta meningkatkan motivasi kerja guna menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik.

Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Menurut Glickman et al (2018), supervisi yang efektif dapat membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya serta meningkatkan disiplin kerja. Supervisi mencakup berbagai aspek, seperti pembinaan profesional, pengawasan kinerja, serta pemberian umpan balik yang konstruktif (Sergiovanni & Starratt, 2014). Studi yang dilakukan oleh Mulyasa (2013) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang melaksanakan supervisi akademik dengan baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru.

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi disiplin kerja individu melalui internalisasi nilai-nilai organisasi. Menurut Schein (2017), budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan serta komitmen guru terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh

Wahjosumidjo (2016) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi dalam menciptakan kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi di lingkungan sekolah.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan kerja secara optimal. Herzberg (2003) dalam teori dua faktornya menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik, seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan Vroom (1964) dengan teori ekspektasinya mengungkapkan bahwa motivasi kerja akan meningkat apabila individu merasa bahwa usaha yang dilakukan akan membawa hasil yang diharapkan. Studi empiris oleh Hasibuan (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan disiplin kerja guru.

Disiplin kerja guru merupakan aspek penting dalam menciptakan efektivitas pembelajaran di sekolah. Menurut Rivai (2014), disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengawasan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, serta motivasi kerja yang baik (Siagian, 2016). Studi oleh Mangkunegara (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja guru. Penelitian oleh Supardi (2017) menemukan bahwa supervisi kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif. Sementara itu, studi oleh Sutikno (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan disiplin guru. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi secara signifikan terhadap disiplin kerja guru, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian oleh Priyono (2019). Dengan demikian, ketiga faktor tersebut secara simultan berperan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di sekolah dasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan. Populasi penelitian mencakup seluruh guru SD Negeri di kecamatan tersebut. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak 120 guru. Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner.

Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel supervisi kepala sekolah (berdasarkan teori Glickman), budaya organisasi (teori Robbins & Judge, 2018), motivasi kerja (teori Herzberg, 2009), dan disiplin kerja (teori Rivai). Sebelum disebarkan, instrumen telah melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS, setelah dipastikan memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri Kecamatan Kranggan. Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari responden, meliputi deskripsi data penelitian, analisis masing-masing variabel, serta hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk

menjawab pertanyaan penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian, sedangkan uji korelasi dan regresi digunakan untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 133 guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan, analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap variabel penelitian cukup bervariasi. Data menunjukkan bahwa disiplin kerja guru secara umum berada dalam kategori cukup baik hingga baik, meskipun masih terdapat beberapa responden dengan tingkat disiplin yang rendah. Supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Supervisi kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Dalam penelitian ini, supervisi kepala sekolah diukur melalui 40 item pernyataan yang mencerminkan bagaimana kepala sekolah memberikan bimbingan, evaluasi, serta dukungan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berada pada kategori cukup baik hingga baik, dengan rata-rata skor 121,15, skor tertinggi 139, dan skor terendah 102. Sebagian besar guru merasa bahwa kepala sekolah telah melakukan supervisi dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti pemberian umpan balik yang lebih konstruktif serta pendampingan yang lebih intensif dalam proses pembelajaran.

Budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan disiplin kerja guru. Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui 34 item pernyataan yang mencerminkan nilai-nilai, norma, serta praktik kerja yang berlaku di sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah memiliki rata-rata skor 101,76, dengan skor tertinggi 124 dan skor terendah 79. Sebagian besar guru menilai budaya organisasi mereka berada dalam kategori cukup baik hingga baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah memiliki sistem kerja dan budaya yang mendukung kinerja guru, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat ditingkatkan, seperti peningkatan kolaborasi antar guru serta penguatan nilai-nilai profesionalisme dalam lingkungan sekolah.

Motivasi kerja merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja serta disiplin kerja guru. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan 31 item pernyataan yang mencerminkan sejauh mana guru memiliki dorongan dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja guru adalah 92,32, dengan skor tertinggi 108 dan skor terendah 72. Sebagian besar guru menilai motivasi kerja mereka dalam kategori baik hingga cukup baik, yang menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki semangat kerja yang cukup tinggi. Namun, masih terdapat beberapa guru dengan tingkat motivasi yang lebih rendah, yang kemungkinan disebabkan oleh faktor eksternal seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi, atau minimnya kesempatan pengembangan profesional.

Disiplin kerja guru merupakan variabel terikat dalam penelitian ini dan diukur menggunakan 30 item pernyataan yang mencerminkan ketaatan guru terhadap aturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor disiplin kerja guru adalah 90,09, dengan skor tertinggi 115 dan skor terendah 69. Sebagian besar guru memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik hingga baik. Namun, masih terdapat beberapa guru dengan tingkat disiplin yang rendah, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurangnya mekanisme kontrol dari pihak manajemen sekolah.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Uji korelasi menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki hubungan yang kuat dengan disiplin kerja guru ( $r = 0,744$ ,  $p < 0,05$ ).

Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan kontribusi sebesar 62,1%. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik supervisi yang diberikan kepala sekolah, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu lebih aktif dalam memberikan bimbingan dan pengawasan kepada guru guna meningkatkan kedisiplinan mereka.

Selain supervisi kepala sekolah, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan disiplin kerja guru ( $r = 0,614$ ,  $p < 0,05$ ). Uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan kontribusi sebesar 60,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa sekolah yang memiliki budaya kerja yang baik dan mendukung akan mampu meningkatkan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, sekolah perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti meningkatkan komunikasi antar guru, membangun lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong sikap profesionalisme dalam bekerja.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja guru. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan disiplin kerja guru ( $r = 0,683$ ,  $p < 0,05$ ). Uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan kontribusi sebesar 65,2%. Ini berarti bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru, seperti memberikan insentif yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan kesempatan pengembangan profesional yang lebih luas bagi guru.

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru ( $R^2 = 62,9\%$ ,  $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara simultan memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru, perlu dilakukan pendekatan yang holistik dengan memperhatikan supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, serta motivasi kerja secara bersamaan.

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas supervisi kepala sekolah, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kerja guru perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru. Dengan adanya supervisi yang baik, budaya organisasi yang kuat, serta motivasi kerja yang tinggi, diharapkan disiplin kerja guru dapat meningkat sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah dasar.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Supervisi yang baik dapat membantu guru dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mereka lebih disiplin dalam menjalankan kewajibannya (Sergiovanni, 2009). Penelitian Safitri (2022) juga menyebutkan bahwa supervisi yang dilakukan secara profesional oleh kepala sekolah mampu meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aidi (2019) yang menemukan bahwa supervisi kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan yang terarah. Berdasarkan hasil analisis data, supervisi kepala sekolah berkontribusi sebesar 62,1% terhadap disiplin kerja guru. Persentase ini menunjukkan bahwa



semakin baik supervisi yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut, penelitian Nurdin et al. (2023) juga menegaskan bahwa supervisi kepala sekolah yang baik berkontribusi positif terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ma'ruf (2011) yang menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan etos kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin guru. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam melakukan supervisi yang tepat dan konstruktif sangat penting dalam menciptakan budaya disiplin di lingkungan sekolah.

Budaya organisasi yang kuat terbukti memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja guru. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun kesadaran kolektif akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja (Robbins & Judge, 2017). Schein (2010) juga menegaskan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki anggota yang lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar **60,3%** terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki nilai-nilai yang kuat dapat membantu meningkatkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa sekolah dengan budaya organisasi yang baik memiliki tingkat kedisiplinan guru yang lebih tinggi dibandingkan sekolah yang memiliki budaya organisasi yang lemah. Studi lain yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru di berbagai jenjang pendidikan.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dan lebih patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Herzberg (2003) menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja individu dalam organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar **65,2%** terhadap disiplin kerja guru. Persentase ini menegaskan bahwa guru yang memiliki dorongan motivasi yang tinggi, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian McClelland (1987) yang menekankan bahwa kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan disiplin kerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2018) menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan insentif dan penghargaan dari sekolah cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan guru yang kurang mendapatkan motivasi. Penelitian lain oleh Hasanah (2022) juga menyatakan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi kepada guru melalui penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja mereka dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi guru agar mereka lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, ketiga variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh sebesar **62,9%** terhadap disiplin kerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas supervisi yang diberikan, memperkuat budaya organisasi yang positif, serta memberikan motivasi yang tepat guna meningkatkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan tingkat disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Kranggan. Selain itu, kebijakan yang mendukung budaya organisasi yang kuat dan strategi peningkatan motivasi kerja yang

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan dengan kontribusi sebesar 62,1%, yang masuk dalam kategori kuat. Dimensi yang memberikan kontribusi tertinggi adalah dimensi menciptakan hubungan antarpribadi, sedangkan kontribusi terendah terdapat pada dimensi membantu memecahkan masalah guru. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang efektif tidak hanya memperbaiki sistem kerja, tetapi juga meningkatkan hubungan interpersonal antara kepala sekolah dan guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Budaya organisasi berkontribusi sebesar 60,3% terhadap disiplin kerja guru, yang juga dikategorikan sebagai pengaruh yang kuat. Dimensi inovatif memberikan kontribusi tertinggi, sementara dimensi berorientasi detail terhadap tugas memiliki kontribusi paling rendah. Ini menunjukkan bahwa inovasi dalam organisasi sekolah dapat memperkuat disiplin kerja guru, sementara perincian terhadap tugas masih perlu diperhatikan agar lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 65,2% terhadap disiplin kerja guru dengan kategori kuat. Dimensi yang memberikan kontribusi tertinggi adalah dimensi pengakuan dan penghargaan, sementara dimensi lingkungan kerja memiliki kontribusi paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan terhadap kerja guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja mereka, sementara perbaikan lingkungan kerja masih menjadi tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Secara simultan, supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 62,9% terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kedisiplinan guru. Sisanya, sebesar 37,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aidi, M. (2019). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 45–58.
- Auzar. (2024). *Manajemen pendidikan dan kedisiplinan guru di sekolah dasar*. Pustaka Edukasi.
- Fitriani, R. (2018). Insentif dan motivasi sebagai faktor pendorong kedisiplinan guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 12(1), 88–102.
- Glickman, C. D. (2010). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Pearson Education.
- Glickman, C. D., et al. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Pearson.
- Hasanah, U. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(3), 55–70.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review Press.
- Herzberg, F. (2003). *Work and the nature of man*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (2009). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Ma'ruf, A. (2011). Supervisi pendidikan dan disiplin guru: Studi empiris di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 99–115.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, H., et al. (2023). Supervisi akademik dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 9(2), 66–79.
- Pasaribu, R. (2015). *Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru*. CV Widya Press.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 6 Tahun 2022 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prasetyo, D. (2020). Budaya organisasi dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(4), 122–138.
- Pratiwi, S. (2019). *Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru di sekolah dasar*. Andi Offset.
- Priyono. (2019). *Sumber daya manusia dalam organisasi*. Alfabeta.
- Rahmawati, S. (2021). Hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 10(1), 75–89.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sahertian, P. (2020). *Supervisi pendidikan: Teori dan praktik*. Rineka Cipta.
- Safitri, L. (2022). Supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 15(2), 39–52.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership*. Wiley.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective*. Allyn & Bacon.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2014). *Supervision: A redefinition*. McGraw-Hill.
- Siagian, S. P. (2016). *Teori dan praktek kepemimpinan*. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2017). *Kinerja guru: Konsep, teori, dan pengukurannya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutikno, M. (2018). *Budaya organisasi dan motivasi kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. Pustaka Setia.
- Turang, B., et al. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 55–65.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretis dan permasalahannya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, E. (2015). *Psikologi pendidikan dan kedisiplinan dalam dunia sekolah*. Universitas Negeri Malang Press.