

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR KABUPATEN OKU

Wahyulen¹; Yunita Sari²; Yetty Oktarina³; Indah Purnomowati⁴

Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Baturaja^{1,2}

Email : Wahyulenneskaria@gmail.com¹; yunitaubr1@yahoo.com²;
y3tty07@yahoo.com³; indahpurnomowatipps@gmail.com⁴

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pendidikan bergantung pada beberapa faktor, salah satunya ialah kepala sekolah. Terdapat 32 sekolah dasar serta 563 guru di Kecamatan Baturaja Timur. Namun, tidak semua guru ini mempunyai keterampilan yang dibutuhkan untuk membuat rencana pembelajaran serta silabus yang menarik serta efektif. Hal ini menyebabkan kurangnya tujuan di dalam kelas dan membuat pembelajaran menjadi membosankan dan tidak menarik bagi para siswa. Sekolah-sekolah dasar di Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten OKU, menjadi lokasi penelitian ini. Studi ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dari total 563 guru sekolah dasar di Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten OKU, 56 orang akan dipilih untuk penelitian ini, yang mewakili 10% dari keseluruhan populasi. Regresi linier berganda diterapkan guna memproses data. Di Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten OKU, kinerja guru sekolah dasar dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja, supervisi kepala sekolah, serta motivasi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Dan Supervisi Kepala Sekolah

ABSTRACT

Improving the quality of education relies on several factors, one of which is the principle. There are 32 elementary schools and 563 teachers in the East Baturaja District. However, not all of these teachers have the necessary skills to create engaging and effective lesson plans and syllabuses. This leads to a lack of purpose in the classroom and makes learning dull and uninteresting for the students. Elementary schools in the East Baturaja District of OKU Regency will serve as the sites of this research. This study employs a quantitative descriptive approach. Out of a total of 563 elementary school teachers in OKU Regency's East Baturaja Subdistrict, 56 individuals will be selected for this study, representing 10% of the overall population. Multiple linear regression is employed for processing the data. In the East Baturaja District of OKU Regency, primary school teachers' performance is influenced by factors such as work discipline, principal supervision, and motivation.

Keywords : Work Discipline; Motivation; and School Principal Supervision

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kepala sekolah. “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik kependidikan, penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, serta menunjukkan kompetensi kepribadian,

manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial, seperti yang diuraikan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007”. Peraturan “No. 16 tahun 2007 yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru harus dapat menggunakan TIK untuk pengembangan profesi, sesuai dengan komponen kompetensi profesional dari kompetensi guru. Terutama di era globalisasi yang serba cepat, dinamis, dan kompetitif ini, guru yang baik harus berkomitmen untuk belajar sepanjang hayat, jika tidak, mereka berisiko terhambat pengetahuannya dan tertinggal oleh percepatan zaman yang semakin tidak menentu”. Ketika terhubung dengan bagian lain di sekolah, kinerja guru akan menjadi yang terbaik. Penanggung jawab, pendidik, staf, dan murid semuanya termasuk dalam kategori ini (Fitrah, Moh dan Luthfiah, 2017).

Disiplin ialah motivator internal yang membantu pekerja secara sukarela menyesuaikan diri dengan norma, kebijakan, serta standar perilaku yang telah ditetapkan di tempat kerja. Kecamatan Baturaja Timur mempunyai 32 sekolah dasar dan 563 tenaga pendidik. Namun, tidak semua pendidik ini mempunyai kemampuan untuk menciptakan kurikulum yang menarik dan relevan bagi siswa mereka, yang bisa menyebabkan berkurangnya keterlibatan siswa dan perasaan bahwa sekolah tidak layak untuk dikunjungi. Media tradisional serta pendekatan ceramah juga merupakan satu-satunya cara guru mengontrol pembelajaran. Hal ini menyebabkan hasil pendidikan yang di bawah standar. Oleh karenanya, sangat krusial bagi para pendidik untuk mempunyai keterampilan dalam strategi pembelajaran yang dapat digunakan di dalam kelas dan di luar kelas.

Agar kinerja menjadi yang terbaik, kinerja bisa berasal dari berbagai sumber. Mengacu Sedarmayanti, lingkungan eksternal, organisasi, serta individu merupakan sumber-sumber yang mendorong kinerja menjadi optimal. Isu-isu pribadi ataupun internal yang bermanifestasi sebagai kurangnya dorongan, motivasi, karakter, sumber daya, kesiapan peran, serta kompas moral. Masalah sistemik, dinamika kelompok, kepemimpinan, perilaku supervisi, serta atmosfer ialah manifestasi dari kesulitan di tempat kerja. Keluarga, keuangan, politik, hukum, nilai-nilai masyarakat, pasar kerja, kemajuan teknologi, serta serikat pekerja merupakan contoh-contoh masalah eksternal (Hardono, Haryono dan Yusuf, 2017). Kinerja seseorang bisa didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam

menyelesaikan aktivitas dibandingkan dengan standar, target, sasaran, ataupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama, seperti hasil kerja. Hasil kerja, kinerja dalam pekerjaan, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas merupakan aspek-aspek dari kinerja, yang relevan bagi individu serta organisasi (Harahap dan Nursapia, 2020).

Kepala sekolah bisa mencoba meningkatkan kinerja pembelajaran guru dengan melaksanakan kegiatan supervisi kelas. Peran kepala sekolah sebagai manajer mencakup pengawasan. Sebagai tolok ukur efektivitas sekolah dalam beradaptasi dengan keadaan baru, tindakan supervisi kepala sekolah sangat krusial dalam menghadapi perubahan serta meningkatkan kualitas pendidikan secara terus menerus. Ketika para pemimpin terlibat dalam interaksi yang lebih luas serta penuh perhatian dengan bawahannya, hal ini dikenal sebagai pengawasan, serta pada dasarnya hal ini mengacu pada proses pendidikan di sekolah (Ardana & Hendra Divayana, 2020; Muchlison, 2022; Wahyudi, Thomas, & Setiyani, 2019). Kepala sekolah memainkan peran krusial dalam pertumbuhan serta peningkatan sekolah dalam kapasitasnya sebagai supervisor, dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kapasitas guru dalam mengawasi kegiatan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam memastikan bahwa pengawasan dilaksanakan sesuai dengan praktik-praktik terbaik yang telah ditetapkan (Moulina, 2022; Raberi, Fitria, & Fitriani, 2020; Zuldesiah, Gistituati, & Sabandi, 2021).

Terdapat 32 sekolah dasar di kecamatan Baturaja, dengan total 563 guru. Akan tetapi, tidak semua sekolah tersebut mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menciptakan silabus serta RPP yang menarik serta relevan untuk mendorong pembelajaran yang berkualitas. Ketika guru tidak mempunyai kapasitas untuk mengutamakan kebutuhan siswa, lingkungan belajar menjadi tidak kondusif serta siswa kehilangan minat. Media konvensional serta ceramah ialah satu-satunya alat yang dimiliki guru untuk mengelola pembelajaran siswa. Hal ini menyebabkan hasil pendidikan di bawah standar. Oleh karenanya, sangat krusial bagi para pendidik untuk mempunyai keterampilan dalam strategi pembelajaran yang bisa dipakai di dalam kelas serta di luar kelas. Karena itu saya memilih tema penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten OKU”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Organisasi mengandalkan disiplin kerja sebagai alat atau sarana untuk bertahan dalam bisnis. Anggota staf yang berdisiplin tinggi akan mengikuti semua peraturan serta ketentuan, sehingga tugas bisa dilaksanakan sesuai dengan rencana (Hartatik, 2014). Sasaran dari disiplin kerja ialah guna meningkatkan pengetahuan serta kepatuhan terhadap semua standar perusahaan serta norma-norma sosial yang relevan, serta untuk berkomunikasi dengan para pekerja dengan cara yang mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019:18)

Di tempat kerja, Mangkunegara (2013) membedakan antara dua jenis disiplin: disiplin preventif, yang bermaksud untuk memastikan bahwa karyawan tidak melanggar peraturan serta pedoman perusahaan, dan disiplin korektif, yang bermaksud guna mengumpulkan karyawan di belakang satu peraturan serta memastikan bahwa mereka mengikutinya dengan baik. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, mengacu riset Putri et al. (2015), dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi diasosiasikan dengan kinerja yang lebih baik, serta tingkat yang lebih rendah diasosiasikan dengan kinerja yang lebih buruk, mengacu pada pengujian regresi linier sederhana.

Indikator dari disiplin kerja, mengacu Sutrisno (2019), antara lain:

1. “Peraturan terkait jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar mengenai cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan perilaku, yakni terkait cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang lainnya, terkait apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya”.

Konsepsi Supervisi Kepala Sekolah

Individu dengan jabatan tertinggi dalam sebuah organisasi yang bertugas membuat rencana serta melaksanakannya, serta memfasilitasi pembelajaran, dikenal

sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah berperan untuk mengembangkan institusi yang dipimpinnya serta berusaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu mengendalikan serta mengatur semua kegiatan di dalam institusi. Kepala sekolah, sebagai kepala sekolah, bertanggung jawab untuk hal ini.

Kapasitas untuk mengarahkan seluruh sekolah merupakan prasyarat bagi kepala sekolah. Dalam “peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah harus di tunjukan dalam aktivitas keseharian yang meliputi: a. Kompetensi kepribadian, seperti akhlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri, dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan. b. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah, mengelola sumberdaya sekolah, mengelola sarana dan prasarana, mengelola mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan. c. Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar. d. Kompetensi supervisi, yaitu kemampuan melakukan bimbingan kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa dalam rangka meningkatkan profesional guru. e. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan sekolah”.

Pembinaan dalam bentuk permintaan ataupun rekomendasi yang ditujukan untuk memperbaiki sistem pendidikan secara keseluruhan dan kualitas pengajaran di dalamnya merupakan inti dari supervisi pendidikan (Mulyasa, 2011). Setiap layanan yang diberikan kepada pendidik dengan maksud untuk memperbaiki metode mengajar, memberikan kesempatan belajar yang lebih baik kepada siswa, atau membuat kurikulum baru dianggap sebagai supervisi pendidikan (Sagala, 2010). Pada dasarnya, tujuan supervisi ialah guna mendukung para pengajar secara profesional ketika mereka melaksanakan tugas-tugas instruksional. Sasarannya ialah guna meningkatkan pembelajaran dan pengajaran melalui pengarahan, koordinasi, serta stimulasi yang berkelanjutan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan guru secara individu maupun kelompok (Sagala, 2010). Cara lain untuk melihat supervisi pendidikan ialah

sebagai proses bimbingan dari atasan kepada orang-orang yang bertanggung jawab atas pendidikan siswa untuk membuat kelas menjadi tempat yang lebih baik untuk belajar serta untuk membantu siswa mencapai potensi penuh mereka (Purwanto, 2010).

Supervisi pendidikan mencakup semua bentuk dukungan yang ditujukan guna meningkatkan pembelajaran serta menumbuhkan elemen-elemen pembelajaran guru, mengacu Gunawan dan Benty (2017). Supervisi pendidikan, menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan (2010), identik dengan nasihat profesional. Hal ini mencakup setiap dan semua inisiatif yang bertujuan untuk membantu pendidik tumbuh sebagai seorang profesional, yang pada gilirannya bermanfaat bagi pendidikan siswa. Peran kepala sekolah dalam memberikan layanan, arahan, bantuan, dan pengawasan untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pembelajaran didefinisikan oleh Rismawan (2015). Administrator sekolah, pengawas sekolah, serta pengawas lainnya memberikan dukungan akademik kepada guru melalui layanan profesional dalam bentuk supervisi dalam upaya meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, sesuai dengan berbagai teori ahli.

Kinerja Guru

Dalam hal memenuhi peran sebagai guru, tidak ada yang lebih baik daripada memberikan yang terbaik; yang dimaksud dengan kinerja dalam konteks ini ialah jumlah dan kualitas hasil kerja yang diharapkan bisa dicapai oleh seorang pendidik. Salah satu definisi kinerja ialah sejauh mana kerja seseorang berkontribusi pada keberhasilan orang lain, dalam hal ini, keberhasilan pengajaran guru serta pembelajaran siswa ialah pencapaian yang dimaksud, bukannya kejuaraan guru. Upaya serta kompetensi pendidik ialah indikator efektivitas mereka di kelas. Tingkat kepuasan seseorang di lingkungan kerja mereka berkorelasi dengan tingkat keberhasilan pekerjaan mereka (Mangkunegara, 2006:67).

Ondi Saondi dan Aris Suherman dalam Antoni, A. (2023) menyatakan bahwasanya Indikator kinerja guru meliputi: “(a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, (c) Penguasaan metode dan strategi mengajar, (d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa, (e) Kemampuan mengelola kelas, (f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi”.

Setelah mempertimbangkan berbagai sudut pandang, penulis sampai pada kesimpulan bahwasanya, sejalan dengan pendapat UU No. 14 Tahun 2005 mengenai

Guru, indikator penilaian kinerja guru secara konsisten berpusat pada tiga tahap kegiatan belajar mengajar.

- a. Efektivitas, didefinisikan sebagai sejauh mana suatu organisasi memanfaatkan sumber dayanya (sumber daya manusia, modal, teknologi, serta bahan mentah) secara efisien untuk meningkatkan output per unit investasi.
- b. Tingkat kemandirian seorang karyawan menentukan seberapa baik karyawan tersebut bisa melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya. Pada tingkat ini, pekerja bertanggung jawab atas kantor mereka dan mempunyai dedikasi yang kuat terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten OKU, merupakan lokasi sekolah dasar yang akan dipakai dalam penelitian ini. Ada beberapa maksud di balik pemilihan lokasi tersebut serta dilaksanakan secara sengaja (purposive). Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Studi ini memanfaatkan teknik Simple Random Sampling untuk pengambilan sampel. Dari total 563 guru sekolah dasar di Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten OKU, 56 orang akan dipilih untuk penelitian ini, yang mewakili 10% dari keseluruhan populasi. Regresi linier berganda diterapkan untuk memproses data. Dikarenakan data yang dikumpulkan mewakili populasi, mengikuti distribusi normal, serta memperlihatkan hubungan linier antara variabel independen serta dependen, maka analisis regresi linier berganda diterapkan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil penelitian (Lihat tabel 1) memperlihatkan bahwasanya guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Baturaja Timur lebih produktif ketika mereka mematuhi aturan kerja yang ketat. $Y = 6,134 + 0,235 X_1$ ialah persamaan regresi linier dasar yang mendukung gagasan ini, nilai thitung $>$ ttabel ($3,276 > 2,021$) mengindikasikan bahwasanya terdapat hubungan yang parsial serta signifikannya secara statistik antara variabel disiplin kerja serta variabel kinerja guru sekolah dasar. Hal ini konsisten dengan temuan studio Minawati (2023) yang memperlihatkan bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Mengacu Siagian (2015: 305), disiplin kerja ialah strategi manajemen agar membuat orang mengikuti peraturan serta menaati ketentuan. Dengan begitu, disiplin guru ialah suatu bentuk tindakan untuk melakukan perbaikan

sikap dan perilaku guru agar bisa bekerja secara kooperatif dengan elemen-elemen lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru sekolah dasar dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh tingkat motivasi kerja mereka di Kecamatan Baturaja Timur. Mengacu pada persamaan regresi linier sederhananya, $Y = 6,134 + 0,378 X_2$, di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,379 > 2,021$), terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru SD. Hal ini memperlihatkan bahwasanya sebagian tenaga pendidik masih kurang mempunyai dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal itu bisa terlihat dari beberapa guru yang hanya menjalankan profesinya sebagai guru dengan formalitas dan kurang memiliki semangat untuk menaikan kapasitasnya dan kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas dari proses pembelajaran yang dilakukan kepada murid.

Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Baturaja Timur. Hal ini berdasarkan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 6,134 + 0,357 X_3$, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,345 > 2,021$), sehingga variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru Sekolah Dasar. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa program ini telah dilaksanakan dengan cara yang metodis serta tidak diragukan lagi membantu para pendidik untuk meningkatkan efektivitas mereka. Hal ini konsisten dengan pandangan Khairiah (2019: 45), yang menegaskan bahwasanya, alih-alih menilai seberapa baik guru mengelola proses pembelajaran, peran supervisi akademik kepala sekolah ialah agar membantu mereka tumbuh sebagai seorang profesional.

Guru sekolah dasar di Kecamatan Baturaja Timur dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, serta supervisi kepala sekolah, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), serta supervisi kepala sekolah (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang diperlihatkan dengan persamaan regresi $Y = 6,134 + 0,235 X_1 + 0,378 X_2 + 0,357 X_3$. Nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, serta nilai F hitung ialah $4,021 > 2,78$. Ketika ketiga faktor tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama, mereka mempunyai koefisien determinasi sebesar 81,1% terhadap

efektivitas pendidik. Sementara kriteria seperti sertifikasi guru serta standar kompetensi, yang tidak termasuk dalam penelitian ini, menyumbang 18,9% sisanya.

KESIMPULAN

Merujuk temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja, motivasi serta supervisi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten OKU.

Saran

Secara Praktis, Kepala sekolah perlu meningkatkan aspek perencanaan supervisi, sehingga lebih sistematis dalam melaksanakan supervisi, dan menindaklanjuti hasil supervisi, perlunya pemberian penghargaan kepada guru-guru yang mempunyai kinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, A. (2023). Kinerja Guru Aqidah Akhlak dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa MTs. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(2), 791-805.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160-164.
- Divayana, D. G. H., A. Adiarta, dan I. B. G. S. Abadi. 2018. "Initial Draft Of CSEUCLA Evaluation Model Based on Weighted Product in Order to Optimize Digital Library Services in Computer College in Bali." *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 296(1):1-6.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 1-12.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management*, 6(1), 26-33.
- Iid Oktasila, Yunita Sari, Fifian Permata Sari, & Anis Feblin. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kecamatan Baturaja Timur*. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 7(2), 908-922.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Indah Pagiriani, Munajat, M., Yetty Oktarina, & Achmad Tarmizi. (2024). *The Influence of Leadership Style and Supervision by School Principals on the Performance of Public High School Teachers in Baturaja Timur Sub-District, OKU District*. *Jurnal Ekonomi*, 13(04), 389-400.
- Kosim, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(01), 30-38.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).

- Notoatmodjo Soekidjo (2008). *Kesehatan dan pembangunan sumber daya manusia*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional No. 2(5).
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294-302.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(1), 11-20.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Yasmin, N. R. (2018). Pengaruh Penerapan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Barru. *Diploma, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(4).

TABEL

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients	Coefficientsa		
		Unstandardized		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.134	4.367	
	Disiplin Kerja	.235	.098	.621
	Motivasi	.378	.189	.221
	Supervisi	.357	.178	.276

Dependent Variabel : Disiplin Kerja, Motivasi dan Supervisi

Sumber : data olahan