

## Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Guru di SMKN Kota Banjarmasin

Muhammad Nunu Sanusi<sup>1</sup>, Aslamiah<sup>2</sup>, Sulistiyana<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; 2220111310107@msh.ulm.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; aslamiah@ulm.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; sulis.bk@ulm.ac.id

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Principal Supervision;  
School Culture;  
Work Motivation;  
Teacher Discipline

#### Article history:

Received 2024-03-27

Revised 2024-05-17

Accepted 2024-06-30

### ABSTRACT

This research aims to analyze the direct and indirect effects of school principal supervision, school culture, and work motivation on teacher discipline at vocational high schools (SMKN) in Banjarmasin City. The study was motivated by preliminary observations indicating a lack of teacher discipline. This quantitative research involved a sample of 234 teachers out of a total of 563, selected through Proportional Random Sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using SPSS. The results showed that school principal supervision, school culture, and work motivation have both direct and indirect effects on teacher discipline. Specifically, the effect of school principal supervision on teacher discipline is 0.283, the effect of school culture is 0.348, the effect of school principal supervision on work motivation is 0.449, and the effect of school culture on work motivation is 0.355. Indirectly, the effect of school principal supervision on teacher discipline through work motivation is 0.111, and the effect of school culture on teacher discipline through work motivation is 0.088. It is recommended that school principals maintain the quality of supervision and a positive school culture while providing relevant professional development programs to sustain teacher discipline and work motivation.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



### Corresponding Author:

Muhammad Nunu Sanusi

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia 2220111310107@msh.ulm.ac.id

## 1. PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan sekolah yang alumninya disiapkan untuk siap kerja maupun melanjutkan ke perguruan tinggi. Namun menurut penyedia data statistik katadata.co.id, lulusan SMK adalah penyumbang pengangguran terbanyak di antara lulusan pendidikan formal lainnya. Hal ini perlu dilihat dari berbagai faktor, tidak terkecuali kedisiplinan guru SMK dalam menjalankan tugasnya. Disiplin guru merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif. Sehingga dapat dikatakan disiplin guru adalah indikasi dalam mencapai

mutu pendidikan yang baik (Suriansyah, 2020). Disiplin guru dapat diartikan sebagai aspek mental yang tercermin dalam tindakan dan perilaku seorang guru, yang didasarkan pada peraturan yang telah ditetapkan, kode etik, serta norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Menurut Hasibuan (2014) indikator disiplin yaitu selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Observasi awal dan wawancara kepala sekolah di tiga Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) kota Banjarmasin. Saat ini, masih terdapat kekurangan dalam disiplin kerja guru yang dapat diamati dari kurang optimalnya disiplin waktu. Terdapat guru-guru yang meninggalkan sekolah selama jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, serta guru-guru yang datang terlambat masuk kelas bahkan tidak masuk kelas.

Disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah supervisi kepala sekolah. Hal ini didukung oleh penelitian Nurdin dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan supervisi kepala madrasah terhadap disiplin guru. Demikian juga penelitian Karmini & Suniasih (2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Di sisi lain, budaya sekolah memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif (Mukhibat 2013). Sebagai salah satu komponen kunci dalam operasional pendidikan, budaya sekolah mencakup nilai-nilai, norma, serta ekspektasi yang berlaku dalam komunitas sekolah. Berkaitan dengan hal ini, disiplin kerja guru merupakan faktor esensial yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu, memahami pengaruh budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru menjadi sangat penting. Budaya sekolah yang positif, yang ditandai dengan inovasi, perhatian pada rencana kerja, orientasi hasil kerja, orientasi tim, dan agresivitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru (Robbins, 2013). Dalam lingkungan seperti ini, guru dapat merasa lebih termotivasi, dihargai, dan memiliki kebebasan untuk berinovasi dalam pengajaran. Sebaliknya, budaya sekolah yang negatif, yang mungkin ditandai oleh ketidakpercayaan, konflik, atau kurangnya dukungan, dapat berdampak negatif pada motivasi kerja dan disiplin guru.

Budaya sekolah mampu menghasilkan lingkungan yang baik sebagai motivasi dalam mengajar dan mendidik siswa di sekolah (Stiawati & Maisaroh, 2022). Penelitian lain menyimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru (Rosita dkk., 2023; Rosmayni dkk., 2023). Disiplin erat kaitannya dengan motivasi kerja. Motivasi kerja guru memiliki peran yang krusial dalam membentuk tingkat disiplin di sekolah. Ketika guru merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, mereka cenderung lebih konsisten dalam mematuhi aturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku (Saptadi, et al. 2023). Motivasi kerja yang tinggi sering kali terkait erat dengan rasa tanggung jawab terhadap profesi dan tujuan pendidikan yang mereka anut. Motivasi kerja memiliki dampak langsung pada tingkat keterlibatan dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas. Motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Haadi (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja guru. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru (Ramdhona dkk., 2022; Umami dkk., 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas, telah banyak penelitian yang mempengaruhi disiplin. Penelitian mengenai disiplin guru, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah sudah lazim ditemukan pada kajian administrasi pendidikan. Namun pada penelitian ini, peneliti menggabungkan variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin secara bersama-sama. Sejauh mana supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi disiplin guru masih menjadi pertanyaan yang perlu diteliti lebih lanjut. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menghambat disiplin kerja guru, sehingga dapat

memberikan sumbangan konstruktif bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pendidikan yang lebih efektif.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SMKN Kota Banjarmasin. Berdasarkan tahun ajaran 2022/2023 jumlah guru dari 5 SMKN yang ada di Kota Banjarmasin sebanyak 563 orang. Sampel penelitian didapat dari rumus slovin dan proportional random sampling sebanyak 234 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dan wawancara. Data yang terkumpul di analisis dengan analisis deskriptif, regresi linear, dan uji t.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi supervisi kepala sekolah (X1), budaya sekolah (X2), motivasi kerja (Z), disiplin guru (Y) disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Supervisi Kepala Sekolah (X1), Budaya Sekolah (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Disiplin Guru (Y)

Sumber	Supervisi Kepala Sekolah	Budaya Sekolah	Motivasi Kerja	Disiplin Guru
Mean	78,82	69,64	48,19	93,84
Minimum	58,00	55,00	37,00	79,00
Maximum	100,00	87,00	62,00	115,00
Range	42	32	25	36
Std.Deviation	10,85	7,39	5,16	8,46

Tabel di atas menggambarkan deskripsi variabel-variabel penelitian. Nilai terkecil dari suatu rangkaian pengamatan disebut dengan nilai minimum, nilai terbesar dari suatu rangkaian pengamatan disebut dengan nilai maksimum, hasil penjumlahan dari nilai seluruh data dibagi dengan banyaknya data disebut dengan mean (rata-rata), akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya suatu data disebut dengan standar deviasi.

Guna mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik Uji T. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan hipotesis satu ( $H_1$ )) dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.028	3.483		8.334	.000
Supervisi	.221	.053	.283	4.197	.000
Budaya	.398	.075	.348	5.324	.000
Motivasi	.408	.100	.249	4.101	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas diketahui bahwa variabel supervisi kepala sekolah memiliki nilai signifikan sebesar 0,000; variabel budaya sekolah memiliki nilai signifikan sebesar 0,000; dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti semua nilai  $\text{sig} < 0.05$  yang menandakan semua hipotesis ( $H_0$ ) ditolak.

### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Guru**

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien jalur antara supervisi kepala sekolah dan disiplin guru adalah 0.283 dengan  $t$  4.197 dan signifikansi 0, sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Pola pengaruh antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada supervisi kepala sekolah mengakibatkan peningkatan 28,3% pada disiplin guru. Artinya bantuan, bimbingan, dan pembinaan yang dilakukan terhadap guru dalam bentuk supervisi kepala sekolah berakibat pada meningkatnya disiplin guru.

Kepala sekolah yang menerapkan supervisi dengan baik juga dapat meningkatkan kepatuhan guru terhadap aturan dan prosedur sekolah. Dengan menegakkan kebijakan secara konsisten dan adil, serta memberikan contoh yang baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan di mana disiplin dipandang sebagai nilai yang penting. Hal ini mencakup ketepatan waktu dalam hadir di sekolah, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, dan tanggung jawab terhadap tugas administratif. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Suriansyah (2018) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang salah satunya adalah model kepemimpinan, termasuk di dalamnya adalah supervisi. Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian Aslamiah (2016) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui analisis uji regresi model struktur SEM menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* lebih kecil dari 1.96, yaitu 0.865.

Berdasarkan analisis tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan Puspitasari dkk. (2022) menghasilkan analisis bahwa ada pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru yang dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,001 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

### **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Disiplin Guru**

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien jalur antara budaya sekolah dan disiplin guru adalah 0,348 dengan  $t$  5,324 dan signifikansi 0, sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Pola pengaruh antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya sekolah mengakibatkan peningkatan 34,8% pada disiplin guru. Artinya budaya sekolah yang positif dapat membantu meningkatkan disiplin guru. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya sekolah yang positif dan mendukung memiliki dampak signifikan terhadap disiplin guru serta kinerja mengajar mereka (Rosita dkk., 2023).

Penelitian ini menyebutkan hasil uji *Anova* budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai *Sig.* 0,000 dan nilai  $F$  hitung sebesar 250,702. Nilai *Sig.*  $< 0,000$  dan  $F$  hitung  $> F$  tabel (2,67). Besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan dari nilai *R Square* pada uji *Summary* yaitu sebesar 0,652. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora adalah 65,2%. Temuan ini selaras dalam penelitian lain yang mempunyai hasil serupa bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja guru (Putri, 2022; Rosmayni dkk., 2023). Pada penelitian tersebut dilihat bahwa nilai  $t$ -statistik  $> t$ -tabel 1,96 pada *alpha* 5% atau  $6,195 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya sekolah terhadap disiplin guru.

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai koefisien jalur antara motivasi kerja dan disiplin guru adalah 0,249 dengan  $t_{4,101}$  dan signifikansi 0, sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Pola pengaruh antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya sekolah mengakibatkan peningkatan 24,9% pada disiplin guru. Artinya motivasi kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan disiplin guru. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap disiplin guru (Haadi, 2023).

Temuan ini selaras dalam penelitian lain yang mempunyai hasil serupa bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja guru (Ramdhona dkk., 2022). Demikian juga penelitian lain, guru yang mempunyai motivasi tinggi, otomatis akan berupaya semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah dengan baik (Umami dkk., 2020). Motivasi kerja memiliki peran yang penting. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal yang ada dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti imbalan moneter dan non moneter. Motivasi kerja ini mempengaruhi hasil kinerja individu, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu tersebut (Sutrisno, 2021). Motivasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong guru dalam menjalankan tugas profesinya. Dalam konteks pendidikan, tantangan yang dihadapi oleh guru lebih berfokus pada praktik pendidikan dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru di Indonesia.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin guru di SMKN Kota Banjarmasin; (2) Terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap disiplin guru di SMKN Kota Banjarmasin; (3) Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin guru di SMKN Kota Banjarmasin.

## REFERENSI

- Aslamiah. (2016). *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Banjarbaru*.
- Haadi, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin*.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (18 ed.). PT Bumi Aksara.
- Karmini, N. K. A., & Suniasih, N. W. (2022). Kecerdasan Emosional dan Supervisi Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar. *Mimbar Pendidikan Indonesia*, 2(2), 181–194. <https://doi.org/10.23887/mpi.v2i2.40189>
- Mukhibat. 2013. *Manajemen Berbasis Madrasah: Praktik dan Riset Pendidikan*. Pustaka Felicia. <http://repository.iainponorogo.ac.id/68/>.
- Nurdin, N., Zubairi, Z., & Guci, A. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Disiplin Guru di MTs Se-Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 2249–2266.
- Puspitasari, J., Sulaiman, & Saleh, M. (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). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-103>
- Putri, M. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 176–182. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.161>

- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Rosita, Z., Miyono, N., & Haryati, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2232–2243. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6454>
- Rosmayni, R., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3924–3931. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2112>
- Saptadi, N. T. S., Mardhiyana, D., Edi, S., Hayati, R., Susiloningtyas, R., Handayani, R., ... & Sastradinata, B. L. N. (2023). *Etika & Profesi Keguruan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Stiawati, T., & Maisaroh, I. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Kota Cilegon. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 952–959. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8300>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- Suriansyah, A. (2018). Teacher's job satisfaction on elementary school: Relation to learning environment. *The Open Psychology Journal*, 11(1).
- Suriansyah, A. (2020). The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfaction Towards Teacher Performance at State Senior High School. *Journal of K6 Education and Management*, 3(1), 17–25.
- Sutrisno, S. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Alat Peraga IPS terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 77-90.
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>