



## Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN 01 Bengkulu Tengah

### The Influence Of Principal Leadership, Supervision, And Motivation On Teacher Discipline At SMAN 01 Central Bengkulu

Muhammad <sup>1)</sup>; Nia Indriasari <sup>2)</sup>; Iswidana Utama Putra <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup> [muhammadaja28363@gmail.com](mailto:muhammadaja28363@gmail.com)

#### How to Cite :

Muhammad., Indriasari, N., Putra, I, U. (2026). The Influence Of Principal Leadership, Supervision, And Motivation On Teacher Discipline At SMAN 01 Central Bengkulu. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 2(2).

#### ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2025]

Revised [26 Februari 2026]

Accepted [02 Maret 2026]

#### KEYWORDS

Leadership, Supervision, Motivation, Work Discipline.

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



#### ABSTRAK

Disiplin Kerja sangat berkaitan erat dengan proses pelatihan yang dilakukan oleh pihak yang memberikan pengarahan dan bimbingan dalam kegiatan pengajaran untuk menciptakan lingkungan yang berkarakter. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMAN 01 Bengkulu Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang guru PNS di SMAN 01 Bengkulu Tengah, pengumpulan data menggunakan kuisioner dan metode analisis yang di gunakan adalah regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi linear berganda menunjukkan persamaan  $Y = 2.579 + 0,608X1 + 0,735X2 + 0,807X3 + 1.018$  (e) arah regresi yang di hasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel kepemimpinan, pengawasan dan motivasi maka disiplin kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien determinan sebesar 0,971. Hal ini berarti bahwa X1 (kepemimpinan), X2 (pengawasan), X3 (motivasi) memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 97,1% sedangkan sisahnya 2,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian, hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa X1 (kepemimpinan), X2 (pengawasan), X3 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil uji f memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (kepemimpinan), X2 (pengawasan), X3 (motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

#### ABSTRACT

Work Discipline is closely related to the training process carried out by those who provide direction and guidance in teaching activities to create a character-based environment. The purpose of this study was to determine the influence of leadership, supervision and motivation of the principal on the work discipline of teachers at SMAN 01 Bengkulu Tengah. The sample in this study was 54 civil servant teachers at SMAN 01 Bengkulu Tengah, data collection using questionnaires and the analysis methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis test. The results of multiple linear regression show the equation  $Y = 2.579 + 0.608X1 + 0.735X2 + 0.807X3 + 1.018$  (e) the direction of the resulting regression is positive so that it means that the increasing the variables of leadership, supervision and motivation, the work discipline will also increase. The determinant coefficient value is 0.971. This means that X1 (leadership), X2 (supervision), X3 (motivation) have a contribution to work discipline (Y) of 97.1% while the remaining 2.9% is influenced by variables outside the study, the results of the t test have a significant value of less than 0.05, so it can be interpreted that X1 (leadership), X2 (supervision), X3 (motivation) have a significant influence on work discipline (Y) partially or individually. The results of the f test have a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Because the significance level is below 0.05, it shows that together X1 (leadership), X2 (supervision), X3 (motivation) have a significant influence on work discipline (Y).

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama sebagai penggerak organisasi atau instansi perusahaan dan banyak juga di pengaruhi oleh perilaku para partisipannya atau aktornya, sumber daya manusia dalam organisasi di atur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dalam merumuskan wewenang atau tolak ukur yang telah di ditetapkan dan telah di sepakati oleh pegawai dan atasan. Dalam suatu instansi atau organisasi unsur manusia harus disertai dengan adanya semangat

kerja yang tinggi (etos kerja) lingkungan kerja yang nyaman serta adanya kepedulian perusahaan dalam meningkatkan karir para karyawannya, maka nantinya hasil yang di peroleh akan tercapai sedemikian rupa (Saha'aro Laila & Ananda Fitriani Dewi, 2023).

Dengan menghasilkan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan zaman, sangat di pengaruhi oleh pendidikan dan lingkungan sekolah akan menghasilkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Sekolah, bersama dengan keluarga, memiliki peran dalam mendidik, meningkatkan, dan menjiwai perilaku siswa. Sekolah juga akan mengembangkan potensi anak untuk menjadi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin guru juga akan mempengaruhi kehadiran. Guru akan memberikan contoh tipe ini kepada siswanya. Baik dengan guru yang disiplin yang akan di tiru oleh semua siswa, atau sebaliknya.

Sekolah merupakan fungsi konservasi dimana sekolah bertanggung jawab untuk menegakkan nilai nilai budaya masyarakat dengan membentuk keasliannya sebagai pribadi (Diana Sri Dewi & Junita Ulfatun Nikmah, 2022). Menurut (Day, Sammons, & Gorgen, 2020) Kepemimpinan ialah suatu sikap dan cara yang di usahakan untuk mengajak, membujuk orang banyak dengan jalan berkomunikasi dalam rangka mendapatkan hal yang di inginkan, jalan yang dilakukan diantaranya yaitu dengan memberikan tugas dan petunjuk kepada orang lain, melakukan suatu perbuatan yang mengakibatkan orang-orang bereaksi dan memberikan respon dan menghasilkan peralihan ke arah yang lebih baik, spirit yang dinamis dalam menstimulasi serta menyelaraskan institusi dalam mendapatkan tujuan yang di harapkan, dan kecakapan dalam membangun kepercayaan diri dan memperoleh support dari bawahan agar dapat mencapai tujuan institusi.

Menurut (Fitri Susanti dkk 2023) Kepemimpinan dalam institusi pendidikan dapat diartikan sebagai suatu metode untuk menggerakkan dan mengfungsikan seluruh stakeholder yang ada, memberikan servis yang maksimal dan sesuai kepentingan peserta didik sesuai kesanggupan yang dipunyainya dengan penuh rasa tanggung jawab pada sebuah organisasi pendidikan Kepemimpinannya di pangku oleh kepala sekolah, oleh sebab itu seorang Kepala Sekolah memiliki wewenang untuk mengorganisir seluruh sumber daya manusia yang berada di lingkungan sekolah untuk bersinergi untuk mengembangkan mutu institusi pendidikan.

Menurut Sururama (2020) Pengawasan merupakan suatu usaha yang sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk melihat apakah sumber daya manusia yang digunakan dapat berguna seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Menurut Diana Sri Dewi & Junita Ulfatun Nikmah (2022) Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan.

Menurut Fita Aprianti Dkk(2024) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi dari keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Fitri Susanti, Dkk(2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu bentuk keikhlasan untuk bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi misi yang di emban oleh organisasi dimana kesanggupan untuk dapat memberi pelayanan individu itu tersebut digerakkan keinginan dalam diri pribadi untuk bisa memberikan rasa puas.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Fita Aprianti, 2024). Sedangkan menurut Westra (ikhshan, 2019) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Siswanto (Rizal, 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila iya melanggar tugas dan wewenang yang di berikan padanya.

Sedangkan menurut Maharani (Saputra 2019) disiplin kerja adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Sekolah SMAN 01 Bengkulu Tengah yang beralamat di Kembang Seri, Talang Empat merupakan salah satu sekolah dengan murid terbanyak Sekabupaten Bengkulu tengah dengan jumlah siswa 871 orang dan 94 tenaga kependidikan memiliki visi "Mewujudkan generasi emas berkarakter profil pelajar Pancasila".

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumber daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lainnya.

### Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Seorang pemimpin diperlukan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, karena kepemimpinan bersama yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya (Mas'ud dkk 2023). Kepala sekolah sebagai pimpinan merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah yang dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara guru dan terciptanya suasana yang kondusif, bergairah, produktif dan kompak serta mampu melaksanakan pelaksanaan perencanaan dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut (Day, Sammons, & Gorgen, 2020) Kepemimpinan adalah suatu sikap dan cara yang diusahakan untuk mengajak, membujuk orang banyak dengan jalan berkomunikasi dalam rangka mendapatkan hal yang di inginkan, jalan yang dilakukan diantaranya yaitu dengan memberikan tugas dan petunjuk kepada orang lain, melakukan suatu tindakan yang mengakibatkan orang-orang bereaksi dan memberikan respon dan menghasilkan sepanjang ke arah yang lebih baik, semangat yang dinamis dalam menstimulasi serta menyelaraskan dalam mendapatkan tujuan yang diinginkan, dan kecakapan dalam membangun kepercayaan diri dan memperoleh dukungan dari bawahan agar dapat mencapai tujuan institusi.

Menurut (Fitri Susanti dkk 2023) Kepemimpinan dalam institusi pendidikan dapat diartikan sebagai suatu metode untuk menggerakkan dan mengfungsikan seluruh pemangku kepentingan yang ada, memberikan servis yang maksimal dan sesuai kepentingan peserta didik sesuai kesanggupan yang dipunyai dengan penuh rasa tanggung jawab pada sebuah organisasi pendidikan Kepemimpinannya di pangku oleh kepala sekolah, oleh karena itu seorang Kepala Sekolah memiliki wewenang untuk mengorganisir seluruh sumber daya manusia yang berada di lingkungan sekolah untuk bersinergi untuk mengembangkan mutual institusi pendidikan (Fitriyana, Astuti, Rahman, Werdiningsih, & Idrus, 2023, Malik, Trisnamansyah, & Mulyanto, 2021). Setiap pimpinan mempunyai fungsi untuk memberikan petunjuk, memberikan dorongan kepada seluruh pemangku kepentingan untuk dapat bekerja sesuai dengan visi misi yang telah dimiliki oleh lembaga tersebut, melakukan pengontrolan dan penilaian terhadap kinerja guru dan karyawan, sehingga dengan demikian setiap program kerja yang sudah tetap dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Fitri Susanti dkk 2023).

### Pengawasan

Pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Riska Afriani Dewita dkk( 2019) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses dilaksanakan secara teratur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Sururama (2020) Pengawasan merupakan suatu usaha yang sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk melihat apakah sumber daya manusia yang digunakan dapat berguna seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2021:175) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *sixt retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021:61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten urutan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) Suatu konstrukatan variable disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$ .

### Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021:8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji pengaruh profitabilitas, leverage,

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Ghozali,(2021:145):

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sup>1</sup> = Kepemimpinan

X<sup>2</sup> = Motivasi

X<sup>3</sup> = lingkungan kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien variabel x

e = Error

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted R<sup>3</sup>* karena nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:175) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan n -2 ( $54-2=52$ ) sebesar 0,268. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Variabel	Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	1	0.960	0,268	Valid
		2	0.961	0,268	Valid
		3	0.911	0,268	Valid
		4	0.953	0,268	Valid
		5	0.960	0,268	Valid
		6	0.967	0,268	Valid
		7	0.955	0,268	Valid
		8	0.967	0,268	Valid
		9	0.949	0,268	Valid
		10	0.840	0,268	Valid
2.	Pengawasan (X2)	1	0.977	0,268	Valid
		2	0.953	0,268	Valid
		3	0.868	0,268	Valid
		4	0.859	0,268	Valid
		5	0.981	0,268	Valid
		6	0.976	0,268	Valid
		7	0.896	0,268	Valid
		8	0.924	0,268	Valid
		9	0.946	0,268	Valid
		10	0.804	0,268	Valid
3.	Motivasi (X3)	1	0.973	0,268	Valid
		2	0.951	0,268	Valid
		3	0.918	0,268	Valid
		4	0.966	0,268	Valid
		5	0.973	0,268	Valid
		6	0.952	0,268	Valid
		7	0.951	0,268	Valid
		8	0.952	0,268	Valid
		9	0.966	0,268	Valid
		10	0.899	0,268	Valid

4.	Disiplin kerja (Y)	1	0.944	0,268	Valid
		2	0.894	0,268	Valid
		3	0.791	0,268	Valid
		4	0.786	0,268	Valid
		5	0.829	0,268	Valid
		6	0.833	0,268	Valid
		7	0.849	0,268	Valid
		8	0.841	0,268	Valid
		9	0.915	0,268	Valid
		10	0.918	0,268	Valid

Sumber : Olah data SPSS Versi 26.0,2025

Keterangan :

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 40 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Indikator Penelitian**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.986	Reliabel
Pengawasan (X2)	0.979	Reliabel
Motivasi (X3)	0.988	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.961	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS Versi 26.0,2025

Keterangan :

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 7 diketahui bahwa seluruh koefisien *alpha cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60 yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

### Analisis Data Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel, maka tahap selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linear berganda, model ini untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.579	1.018		2.534	.000
	Kepemimpinan	.608	.138	.659	4.417	.000
	Pengawasan	.735	.111	.762	6.609	.000
	Motivasi	.807	.115	.882	7.044	.000

Sumber : Olah data SPSS Versi 26.0,2025

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.579 + 0,608X_1 + 0,735X_2 + 0,807X_3 + 1.018 e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pengawasan

X3 = Motivasi

e = erorr

## Koefisien Determinan

Tabel 4. Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 <sup>a</sup>	.971	.970	1.390

Sumber : Olah data SPSS Versi 26.0,2025

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan Hasil penelitian diatas pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0,608$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, apabila kepemimpinan semakin baik maka disiplin kerja guru akan semakin meningkat. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan, yang mana beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpnnya. Dalam penelitian ini kepemimpinan efektif dikaitkan dengan kekuasaan. Menurut (Nia Indriasari dkk 2022) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Menurut (Fitri Susanti dkk 2023) Kepemimpinan dalam institusi pendidikan dapat diartikan sebagai suatu metode untuk menggerakkan dan mengfungsikan seluruh stakeholder yang ada, memberikan servis yang maksimal dan sesuai kepentingan peserta didik sesuai kesanggupan yang dipunyai dengan penuh rasa tanggung jawab pada sebuah organisasi pendidikan Kepemimpinannya di pangku oleh kepala sekolah, oleh sebab itu seorang Kepala Sekolah memiliki wewenang untuk mengorganisir seluruh sumber daya manusia yang berada di lingkungan sekolah untuk bersinergi untuk mengembangkan mutu institusi pendidikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Saha'aro Laila, Ananda Fitriani Dewi (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika PT Pelindo memberikan perhatian yang baik terhadap kepemimpinan karyawan melalui saling percaya maupun penghargaan terhadap para bawahan, maka disiplin kerja akan meningkat. kepemimpinan yang efektif membantu keryawan untuk lebih memahami pekerjaannya, menumbuhkan motivasi dan mendorong mereka untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan.

### Pengaruh Pengawasan kepala sekolah terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0,735$ . Hasil tersebut menunjukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditrima dengan kata lain pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya apabila pengawasan semakin baik maka disiplin kerja akan meningkat. Pengaruh positif pengawasan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan karna dukungan organisasi mencakup kepemimpinan yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi. Dukungan ini memudahkan guru dalam menjalankan tugasnya, mengurangi hambatan serta meningkatkan percaya diri dalam bekerja. Dengan adanya pengawasan yang memadai, guru akan merasa lebih terkontrol dan lebih baik dalam bekerja.

Menurut Sururama (2020) Pengawasan merupakan suatu usaha yang sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk melihat apakah sumber daya manusia yang digunakan dapat berguna seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Menurut Diana Sri Dewi & Junita Ulfatun Nikmah (2022) Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Diana Sri Dewi dan Junita Ulfatun Nikmah (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Pengawasan yang baik mencerminkan adanya perhatian dan kepedulian sekolah terhadap kesejahteraan dan kebutuhan guru. Ketika guru merasa pengawasan dilakukan dengan baik dan didukung oleh motivasi yang tinggi, fasilitas yang memadai serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, maka guru akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dihasilkan oleh guru. Pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru pada SMKN 01 Dayun.

### **Pengaruh Motivasi kepala sekolah terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0,807$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya apabila motivasi semakin baik maka disiplin kerja akan meningkat.

Menurut Iswidana Utama Putra dkk (2024) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karna satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap kantor, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standard atau melampaui standard karna apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak memenuhi. Sekalipun seseorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dalam sebuah institusi baik pemerintah maupun swasta, terjadi interaksi antara individu dengan tingkah laku yang berbeda. Maka motivasi memiliki subjek yang sangat penting bagi pimpinan. Maka dari itu, motivasi ini menjadi subjek yang sangat penting bagi seorang pimpinan, karena dalam pelaksanaan kegiatan dalam institusi seorang pimpinan harus bekerja sama dengan orang lain (Adriana, Santoso, Adijaya, & Srinio, 2023).

Menurut Fita Aprianti Dkk(2024) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi dari keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Saha'aro Laila, Ananda Fitriani Dewi (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika PT Pelindo memberikan dorongan kerja dan arahan yang baik terhadap motivasi kerja karyawan maka disiplin kerja akan meningkat. motivasi kerja yang efektif dapat membantu karyawan lebih memahami pekerjaannya, menumbuhkan motivasi yang tinggi, dan dorongan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian, motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru.**

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier :  $Y = 2.579 + 0,608X_1 + 0,735X_2 + 0,807X_3 + 1.018 e$ , dari hasil persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variable X (kepemimpinan, pengawasan, motivasi kepala sekolah) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable Y (disiplin kerja).

Berdasarkan data table uji f diketahui terdapat nilai sig sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  artinya bahwa kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMAN 01 Bengkulu Tengah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMAN 01 Bengkulu Tengah. Hal ini menggambarkan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan dari kepala sekolah SMAN 01 Bengkulu Tengah maka disiplin kerja guru juga akan semakin meningkat.
2. Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMAN 01 Bengkulu Tengah. Hal ini menggambarkan semakin meningkatnya pengawasan dari kepala sekolah SMAN 01 Bengkulu Tengah maka disiplin kerja guru akan semakin meningkat.
3. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMAN 01 Bengkulu Tengah. Hal ini menggambarkan semakin meningkatnya motivasi kerja dari kepala sekolah SMAN 01 Bengkulu Tengah maka disiplin kerja guru juga akan semakin meningkat.
4. Secara simultan variabel kepemimpinan, pengawasan dan motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada guru SMAN 01 Bengkulu Tengah.
5. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi  $Y = 2.579 + 0,608X_1 + 0,735X_2 + 0,807X_3 + 1.018 e$ .

### Saran

1. Disarankan kepada kepala sekolah SMAN 01 Bengkulu Tengah agar lebih memberikan bimbingan dan arahan kepada guru agar guru mampu bekerja dengan baik hingga dapat memajukan Sekolah.
2. Disarankan para guru untuk dapat memanfaatkan semua sarana dan prasarana yang ada dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
3. Disarankan kepada guru untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja agar dapat memberikan ide-ide baru demi kemajuan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, M., Santoso, D., Adijaya, Y. H., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 152–165.
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Slwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Apan, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Utama*, 3(3), 436–447. <https://doi.org/10.55903/juria.v3i3.238>
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). *Successful School Leadership*. Education Development Trust.
- Dewi, D. S., & Nikmah, J. U. (2022). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Dayun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 9–19.
- Dewita, R. A., & Yapentra, A. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK "XY" Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 411–418. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.227>
- Duryat, M. (2024). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru di Sekolah Menengah Pertama Al Washliyah Cirebon. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 175–196. <https://doi.org/10.30868/im.v7i01.5278>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132.
- Fita Aprianti, Amirulmukminin, & Firmansyah Kusumayadi. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SDN 21 Kota Bima. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 296–314. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i3.989>
- Fitriyana, F., Astuti, H. W., Rahman, A., Werdiningsih, R., & Idrus, S. (2023). Servant Leadership and Perceived Organizational Support for Lecturer Loyalty Through Empowerment. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(1), 113–127.
- Fonseca, L., Amaral, A., & Oliveira, J. (2021). Quality 4.0: The EFQM 2020 Model and Industry 4.0 Relationships and Implications. *Sustainability*.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, I. P., & Utari, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas Terhadap Disiplin Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 1(1), 107–116. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i1.384>
- Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93.
- Nardo, S. E., & MM, R. D. (2022). *Perilaku Inovatif SDM dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis)* (A. F. Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. XYZ. *Jurnal Investasi*, 9(1), 36–44.
- Partika, P. D., I. B., & R. L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Ridoh Abima Satrya., Yun Fitriano., Iswidana Utama Putra., (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Pusat Manajemen*, 15-24.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–127.
- Saha'aro Laia, & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119–130. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i1.1097>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–963.
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Tinsi Afriani., Nia Indriasari., Abdul Rahman., (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. *Jurnal Akutansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 383-390.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Gerbang Media Aksara.
- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560–571.