

## ***The Role Of Work Discipline, Work Ethic, And Supervision In Improving Vocational High School Teachers' Performance***

### **Peran Disiplin, Etos Kerja, Dan Supervisi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK**

**Intan Dwi Cahyani<sup>1</sup>, Siti Zubaidah<sup>2</sup>, Herdi Wisman Jaya<sup>3</sup>**

Universitas Pamulang<sup>1,2,3</sup>

Email: [dintan758@gmail.com](mailto:dintan758@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00659@gmail.com](mailto:dosen00659@gmail.com)<sup>2</sup>, [dosen00989@gmail.com](mailto:dosen00989@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

Received : 17 May 2026, Revised : 25 May 2026, Accepted : 26 May 2026.

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work discipline, work ethic, and supervisory practices on the performance of vocational high school (SMK) teachers. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of teachers from private vocational high schools in Cluster 3, South Tangerang City, with samples selected through proportional random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that: (1) work discipline has a positive and significant effect on teacher performance; (2) work ethic has a positive and significant effect on teacher performance; (3) supervision has a positive and significant effect on teacher performance; and (4) work discipline, work ethic, and supervision simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance. These findings suggest that improving discipline, strengthening work ethic, and implementing effective supervision can significantly enhance teacher performance. In conclusion, this study highlights the importance of managerial and individual factors in improving teacher performance to support the overall quality of education.*

**Keywords:** *work discipline, work ethic, supervision, teacher performance*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan supervisi pengawasan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Swasta Gugus 3 Kota Tangerang Selatan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) supervisi pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; serta (4) disiplin kerja, etos kerja, dan supervisi pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan, penguatan etos kerja, serta pelaksanaan supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajerial dan personal dalam meningkatkan kualitas kinerja guru guna mendukung peningkatan mutu pendidikan.

**Kata kunci:** disiplin kerja, etos kerja, supervisi pengawasan, kinerja guru

### **1. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan proses strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing di era globalisasi. Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pembentukan karakter, peningkatan keterampilan, serta penguatan nilai-nilai sosial dan budaya (Putra et al., 2024). Oleh karena itu, kualitas pendidikan menjadi indikator utama kemajuan suatu bangsa dan harus terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai ujung tombak penyelenggaraan pembelajaran. Guru memiliki peran multidimensional sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, fasilitator, dan evaluator yang secara langsung memengaruhi keberhasilan peserta didik (Putra et al., 2025). Pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), peran guru menjadi semakin kompleks karena dituntut mampu mengintegrasikan kompetensi akademik dengan keterampilan vokasional yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan industri (Saragih et al., 2026). Dengan demikian, kinerja guru menjadi faktor kunci dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing.

Pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan telah ditegaskan dalam berbagai regulasi nasional yang menjadi landasan hukum penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat, sekaligus mengoptimalkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi faktor kunci karena guru berperan langsung dalam proses pembelajaran yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tersebut. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menempatkan guru sebagai tenaga profesional yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Undang-undang ini menegaskan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, yang harus diwujudkan dalam pelaksanaan tugas secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar semata, tetapi juga dari integritas, tanggung jawab, serta kemampuan berinteraksi secara efektif dalam lingkungan pendidikan.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru juga menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap guru melalui kegiatan supervisi akademik. Supervisi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan profesional yang sistematis dan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kinerja guru. Melalui supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik konstruktif, mendorong pengembangan kompetensi, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif di lingkungan sekolah. Dengan demikian, sinergi antara regulasi, peran kepala sekolah, dan profesionalisme guru menjadi elemen penting dalam upaya peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan demi tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik. Meskipun berbagai kebijakan telah ditetapkan, kondisi empiris menunjukkan bahwa kinerja guru masih menghadapi berbagai tantangan. Hasil survei awal pada SMK Swasta di Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa sebagian guru belum optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Selain itu, masih ditemukan rendahnya kedisiplinan, kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta lemahnya komunikasi dan kolaborasi antar guru. Permasalahan ini berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan, ditemukan bahwa 38,54% guru mengalami kendala dalam penyelesaian tugas pembelajaran (task performance), 39,58% bermasalah dalam perilaku kewarganegaraan seperti partisipasi, inisiatif, dan kerja sama, serta 40,63% menunjukkan perilaku kontra-produktif terkait hubungan dan komunikasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ningrum dan Sobandi (2021) yang menunjukkan penurunan kinerja guru, serta Fanani et al. (2025) yang mengungkap masih rendahnya kompetensi, kemampuan mengajar, dan keterampilan sosio-emosional guru. Data survei awal tersebut mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, terutama terkait disiplin, profesionalisme, dan perilaku kerja.

Permasalahan kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Dalam penelitian ini, faktor yang dikaji meliputi disiplin kerja, etos kerja, dan supervisi pengawasan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku patuh terhadap aturan serta tanggung

jawab dalam melaksanakan tugas profesional. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara teratur, konsisten, dan bertanggung jawab. Etos kerja mencerminkan sikap mental positif yang ditunjukkan melalui semangat kerja, dedikasi, dan komitmen terhadap profesi. Sementara itu, supervisi pengawasan merupakan proses pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui bimbingan, evaluasi, dan tindak lanjut yang berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya, ketiga faktor tersebut belum berjalan secara optimal. Masih ditemukan guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, rendahnya semangat kerja akibat beban administrasi yang tinggi dan kurangnya penghargaan, serta pelaksanaan supervisi yang cenderung bersifat administratif tanpa diikuti pembinaan yang konstruktif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar ideal yang diharapkan dengan realitas di lapangan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan supervisi pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan tanggung jawab guru, etos kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kualitas kinerja, sedangkan supervisi pengawasan berperan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih mengkaji variabel tersebut secara parsial, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterkaitan antar variabel dalam memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan supervisi pengawasan terhadap kinerja guru, khususnya pada SMK Swasta di Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru secara lebih efektif, sistematis, dan berkelanjutan.

## **2. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja, etos kerja, dan supervisi pengawasan terhadap kinerja guru secara objektif dan sistematis. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan data dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Metode yang digunakan adalah survei, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertulis yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel serta telah melalui uji validitas dan reliabilitas.

Populasi penelitian berjumlah 233 guru yang berasal dari 7 SMK Swasta Gugus 3 Kota Tangerang Selatan dengan akreditasi A. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah dengan akreditasi A memiliki mutu pendidikan dan sistem manajemen yang baik sehingga relevan dengan fokus penelitian. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 147 responden menggunakan teknik simple random sampling dengan bantuan rumus Slovin, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih dan sampel yang dihasilkan bersifat representatif.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5 untuk mengukur variabel disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), supervisi pengawasan (X3), dan kinerja guru (Y). Variabel kinerja guru diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu task performance (pelaksanaan tugas), citizenship behavior (perilaku kewarganegaraan), dan counterproductive behavior (perilaku kontra-produktif). Setiap butir instrumen disusun dalam bentuk pernyataan positif dan negatif untuk memperoleh data yang lebih akurat.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik, meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data serta analisis inferensial untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu

menghasilkan temuan yang valid, reliabel, serta memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

### **3. Literature Review**

#### **Hakikat Kinerja Guru**

Pada dasarnya merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja yang menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Taqiyuddin & Hidayah dalam Suprihatin et al., 2026:15; Firdaus, 2023:19). Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil, tetapi juga mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian dalam bekerja. Berbagai penelitian menegaskan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kemampuan menjalankan tugas profesional secara optimal, meliputi aspek kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, serta komunikasi (Haholongan et al., 2022; Rusdin & Kurniawan, 2022; Alfathan et al., 2022; Furqon & Ali, 2025; Ningrum & Sobandi, 2021; Syam & Irfan, 2023; Maghfirah et al., 2025). Selain itu, kinerja juga mencerminkan pencapaian tujuan organisasi serta kontribusi terhadap proses pendidikan secara menyeluruh (Ndoen & Manurung, 2021; Paramita & Latief, 2022).

Secara konseptual, kinerja guru dapat dipahami sebagai seperangkat perilaku terukur yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dimensi utamanya meliputi: (1) task performance (pelaksanaan tugas), seperti menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah; (2) citizenship behavior (perilaku kewarganegaraan), seperti inisiatif, kerja sama, dan proaktif; serta (3) counterproductive behavior (perilaku kontra-produktif), seperti tindakan yang merugikan organisasi (Suprihatin et al., 2026:15).

#### **Hakikat Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan sikap kepatuhan, tanggung jawab, dan kesadaran individu dalam menaati aturan serta norma organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Ajabar, 2024; Mulia, 2021; Nawir et al., 2024; Fitriani et al., 2021; Fitria & Limgiani, 2024). Disiplin juga dipahami sebagai alat manajerial untuk membentuk perilaku kerja yang tertib, etis, dan produktif melalui kepatuhan terhadap peraturan serta kesiapan menerima sanksi atas pelanggaran (Fahmi dalam Fitria & Limgiani, 2024; Afandi dalam Farhan & Indriyaningrum, 2023). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja umumnya mencakup kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, tanggung jawab, kewaspadaan, serta perilaku etis dalam bekerja (Syiva et al., 2023; Hakim et al., 2021; Gaurifa, 2024; Estiana et al., 2023; Emil et al., 2023; Darmawan & Prastiwi, 2022). Selain itu, faktor pendukung seperti keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan, dan ketegasan juga berperan penting dalam membentuk disiplin kerja (Hasibuan dalam Triandana, 2025). Dengan demikian, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai perilaku terukur yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab individu. Dimensinya meliputi kejelasan dan penerapan peraturan, pengawasan dan penegakan disiplin, serta tingkat kepatuhan individu yang tercermin dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas secara optimal.

#### **Hakikat Etos Kerja**

Etos kerja pada dasarnya merupakan seperangkat nilai, sikap, keyakinan, dan semangat yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Putra et al., 2022; Nawira, 2022; Yohanis et al., 2024). Etos kerja tidak hanya mencerminkan kemauan untuk bekerja keras, tetapi juga menggambarkan karakter, cara pandang, serta komitmen seseorang terhadap pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan profesional (Mustofa, 2022; Tirtana & Wijayanti, 2023). Dengan demikian, etos kerja menjadi landasan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, efektif, dan berorientasi pada hasil (Magnum et al., 2023; Sanda & Liana, 2024).

Berbagai pendapat ahli menunjukkan bahwa etos kerja berkaitan erat dengan kualitas kepribadian yang tercermin dalam tindakan nyata di lingkungan kerja. Individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, serta kemampuan untuk bekerja sama dan beradaptasi dengan perubahan (Nurhayati et al., 2022; Pratopo et al., 2021). Selain itu, etos kerja juga mencakup sikap menghargai waktu, memiliki inisiatif, terbuka terhadap masukan, serta berorientasi pada perbaikan dan inovasi berkelanjutan (Suyitno, 2021; Sudaryaman et al., 2024).

Secara umum, indikator etos kerja meliputi: (1) kerja keras, yaitu kesungguhan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal; (2) disiplin, yaitu kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu; (3) kejujuran, yaitu integritas dalam menjalankan pekerjaan; (4) tanggung jawab, yaitu kesediaan menyelesaikan tugas secara tuntas; (5) ketekunan, yaitu konsistensi dan tidak mudah menyerah; (6) kerajinan, yaitu keaktifan dalam bekerja tanpa menunda; (7) komitmen, yaitu kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi; serta (8) kreativitas dan inovasi, yaitu kemampuan menghasilkan ide atau cara kerja yang lebih efektif dan efisien (Setyawati & Cori, 2022; Siswanti et al., 2025).

Dengan demikian, etos kerja dapat disimpulkan sebagai totalitas sikap dan perilaku kerja individu yang mencerminkan semangat, disiplin, integritas, dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas. Etos kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, kualitas hasil kerja, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Darmawan & Prastiwi, 2022; Sari et al., 2024; Alfathan et al., 2022).

### **Hakikat Supervisi Pengawasan**

Supervisi akademik merupakan proses pembinaan, bimbingan, dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pihak berwenang untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran serta kinerja profesionalnya (Supiani, 2022; Adhim, 2024; Nursidah et al., 2022). Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai layanan profesional yang bertujuan memperbaiki perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, termasuk pengembangan kurikulum dan kompetensi guru secara berkelanjutan (Sahertian dalam Herawati et al., 2021; Glickman dalam Sanoto, 2021).

Pelaksanaan supervisi dilakukan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi, evaluasi, serta tindak lanjut. Dalam praktiknya, supervisi mencakup kegiatan mengidentifikasi permasalahan pembelajaran, melakukan pengamatan langsung di kelas, memberikan umpan balik, serta menyusun program perbaikan dan pengembangan profesional guru (Sun et al., 2023; Hafid et al., 2024; Salsabila et al., 2025). Selain itu, supervisi juga berperan dalam membangun hubungan interpersonal yang baik, memberikan motivasi, serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses pembelajaran (Sulistiyowati et al., 2025; Sukamto et al., 2023).

Berbagai pendapat ahli menunjukkan bahwa indikator supervisi pada dasarnya memiliki kesamaan, yaitu meliputi: (1) perencanaan program supervisi dengan mengidentifikasi kebutuhan dan masalah pembelajaran; (2) pelaksanaan supervisi melalui kegiatan observasi, pembinaan, dan pengawasan; (3) evaluasi hasil supervisi dengan memberikan penilaian dan umpan balik; serta (4) tindak lanjut berupa pemberian solusi, bimbingan, dan pengembangan kompetensi guru (Nanik et al., 2022; Sari et al., 2023; Papat et al., 2021).

Dengan demikian, supervisi akademik dapat disimpulkan sebagai proses sistematis, terencana, dan berkelanjutan yang mencakup kegiatan pengawasan, pembinaan, evaluasi, dan tindak lanjut untuk membantu guru meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalismenya, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi kerja guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji prasyarat (normalitas, homogenitas, dan linearitas) pada taraf signifikan 0,05, serta regresi dengan korelasi parsial untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan pengaruh parsial dan simultan ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis yang pertama dilakukan pengujian pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y). Untuk menguji bahwa disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), hipotesis statistik di uji adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $\rho_{X_1Y} \geq 0,05$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y).

H<sub>1</sub> :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho_{X_1Y} < 0,05$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Hasil analisis pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji T Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	N	$\beta_1$	$t_{hitung}$	$t_{tabel, \alpha = 0,05}$	Kesimpulan
X <sub>1</sub> terhadap Y	147	0,359	8,424	1,976	Sangat signifikan
<b>Prasyarat signifikan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> dan taraf signifikansi <math>&lt; 0,05</math></b>					

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan 147 responden menunjukkan bahwa nilai signifikansi dan  $t_{hitung}$  berturut-turut ialah 0.000 dan 8.424. Nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8.424 > 1.976$ . Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru (Y). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat et al., (2022:90-91) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Disiplin yang sudah menjadi kebiasaan membuat pekerjaan terasa lebih ringan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman & Selvi, (2023:7033) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah.

#### Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis yang kedua dilakukan pengujian pengaruh etos kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y). Untuk menguji bahwa etos kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y), hipotesis statistik di uji adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $\rho_{X_2Y} \geq 0,05$ , Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y).

H<sub>1</sub> :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho_{X_2Y} < 0,05$ , Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis pengujian pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji T Etos Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	N	β <sub>1</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel, α = 0,05</sub>	Kesimpulan
X <sub>2</sub> terhadap Y	147	0,247	5,827	1,976	Sangat signifikan
<b>Prasyarat signifikan t<sub>hitung</sub> &gt; t<sub>tabel</sub> dan taraf signifikansi &lt; 0,05</b>					

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui bahwa hasil uji t variabel etos kerja terhadap kinerja guru dengan 147 responden menunjukkan bahwa nilai signifikansi dan t<sub>hitung</sub> berturut-turut ialah 0.000 dan 5.827. Nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> yaitu 5.827 > 1.976. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel etos kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fachrurazi, F., & Azhari, (2022:15), yang menyatakan bahwa variabel etos kerja bernilai positif (0,378) artinya apabila etos kerja guru sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,378 satuan. Posisi etos kerja yang dapat menjadi pondasi atau landasan untuk mewujudkan keberhasilan atau kesuksesan dalam kegiatan apapun yang bersifat otentik dan sejati. Selain itu juga sejalan dengan hasil temuan penelitian Bariyyah et al., (2022:2623) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga jika etos kerja yang dimiliki guru baik maka dapat berdampak pada kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Dengan demikian, etos kerja dapat dikatakan sebagai faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja guru dalam penelitian ini.

**Pengaruh Supervisi Pengawasan terhadap Kinerja Guru**

Pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan pengujian pengaruh supervisi pengawasan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja guru (Y). Untuk menguji bahwa supervisi pengawasan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja guru (Y), hipotesis statistik di uji adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> dan p<sub>x<sub>3</sub>y</sub> ≥ 0,05, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawasan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja guru (Y).

H<sub>1</sub> : t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan p<sub>x<sub>3</sub>y</sub> < 0,05, Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawasan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis pengujian pengaruh supervisi pengawasan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji T Supervisi Pengawasan (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel	N	β <sub>1</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel, α = 0,05</sub>	Keimpulan
X <sub>3</sub> terhadap Y	147	0,224	5,047	1,976	Sangat signifikan

**Prasyarat signifikan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan taraf signifikansi < 0,05**

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui bahwa hasil uji t variabel supervisi pengawasan terhadap kinerja guru dengan 147 responden menunjukkan bahwa nilai signifikansi dan t<sub>hitung</sub> berturut-turut ialah 0.000 dan 5.047. Nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> yaitu 5.047 > 1.976. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel supervisi pengawasan (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Risman et al., (2024:1663) yang menunjukkan bahwa supervisi oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan memberikan umpan balik konstruktif dan bimbingan yang mendukung dalam meningkatkan praktik mengajar mereka. Temuan ini juga sejalan dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2024:919) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi dengan kinerja guru di SMKN 2 Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> yaitu 5,311 > 2,006. Dengan demikian, supervisi pengawasan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan supervisi pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Gugus 3 Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling besar, diikuti oleh etos kerja dan supervisi pengawasan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 92,7% variasi kinerja guru, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar sekolah meningkatkan kedisiplinan melalui aturan yang konsisten dan lingkungan kerja yang kondusif. Guru diharapkan terus meningkatkan etos kerja, tanggung jawab, dan profesionalisme. Kepala sekolah perlu melaksanakan supervisi secara rutin dan berkelanjutan sebagai bentuk pembinaan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi guru serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar hasil lebih komprehensif.

#### References

- Adhim, M. (2024). *Supervisi pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(1), 1–10.
- Ajabar. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Alfathan, M., et al. (2022). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen, 7(2), 225–235.
- Darmawan, A., & Prastiwi, D. (2022). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1), 20–30.
- Emil, M., & Pujilestari. (2023). *Disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 875–885.
- Estiana, R., et al. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 17(3), 340–350.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(1), 70–80.
- Firdaus, M. (2023). *Manajemen Kinerja Guru: Teori dan Implementasi dalam Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fitria, N., & Limgiani. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 140–150.
- Fitriani, D., et al. (2021). *Disiplin kerja sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1), 1–12.
- Furqon, M., & Ali, H. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia, 9(1), 45–58.
- Gaurifa, M. (2024). *Disiplin kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja*. Jurnal Manajemen, 9(2), 225–235.
- Hafid, A., Rahman, M., & Yusuf, K. (2024). *Supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 11(2), 70–78.
- Haholongan, R., Situmorang, B., & Manullang, M. (2022). *Kinerja guru ditinjau dari kompetensi dan lingkungan kerja*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 29(1), 12–20.
- Hakim, A., et al. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 5(2), 100–110.
- Herawati, S., Suryana, A., & Mulyadi, D. (2021). *Implementasi supervisi pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 28(1), 60–68.
- Maghfirah, S., Rahman, A., & Putri, N. (2025). *Organizational support dan dampaknya terhadap kinerja guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 11(1), 77–89.
- Magnum, R., et al. (2023). *Etos kerja dan produktivitas organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 290–300.

- Mulia. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 130–140.
- Mustofa, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nanik, L., Widodo, S., & Prasetyo, H. (2022). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(2), 145–152.
- Nawir, M., et al. (2024). Disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 295–305.
- Nawira, S. (2022). *Perilaku organisasi dan etos kerja karyawan*. Jakarta: Kencana.
- Ndoen, M. L., & Manurung, T. (2021). Kinerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 5(3), 145–156.
- Ningrum, E. I. K., & Sobandi, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 220–230.
- Nurhayati, S., et al. (2022). Pengaruh etos kerja guru terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 4(1), 40–50.
- Nursidah, N., Rahmawati, R., & Hasanah, U. (2022). Peran supervisi akademik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1), 35–42.
- Papat, R., Siregar, E., & Hidayat, T. (2021). Peran kepala sekolah dalam supervisi akademik terhadap kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 1–8.
- Paramita, R., & Latief, A. (2022). Hubungan kinerja guru dengan pencapaian tujuan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 8(1), 33–42.
- Pratopo, P., et al. (2021). Etos kerja dan motivasi kerja dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 160–170.
- Putra, R., et al. (2022). Konsep etos kerja dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 75–85.
- Putra, Y. P., Ocsis, B., Saputra, W., & Fauzi, R. A. (2025). Kajian Studi Literatur: Perspektif Budaya Dan Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Pedagogik Indonesia: Yayasan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Ksatria Siliwangi*, 3(2), 233-239.
- Putra, Y. P., Saputra, W., & Laili, T. S. (2024). Studi Literatur: Evaluasi Kinerja Guru Bahasa Indonesia Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pedagogik Indonesia: Yayasan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ksatria Siliwangi*, 3(1), 195-201.
- Rusdin, & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(2), 88–97.
- Salsabila, R., Putri, A., & Kurniawan, D. (2025). Efektivitas supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Modern*, 10(2), 230–240.
- Sanda, D. L., & Liana, M. (2024). Etos kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(3), 350–365.
- Sanoto, H. (2021). Supervisi akademik berbasis peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(2), 1165–1175.
- Saragih, M. R., Rusdi, R., Ambarita, D., Sadewa, P., Nurullah, M., Hasan, J. M., ... & Amendy, D. (2026). Peningkatan Kedisiplinan, Motivasi, Kompetensi, Pelatihan Manajemen Keuangan, Literasi Perencanaan Keuangan dan Perlindungan Guru dalam Pembentukan Budaya Organisasi di Yayasan Mutakabbir Kabupaten Bogor. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(1), 31-38.
- Sari, M., Nugroho, A., & Lestari, D. (2023). Pendampingan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Berkelanjutan*, 7(3), 680–688.
- Setyawati, R., & Cori, Y. (2022). Etos kerja dalam perspektif Islam dan implementasinya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 110–120.
- Siswanti, D., et al. (2025). Etos kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 290–300.
- Sudaryaman, A., et al. (2024). Etos kerja dan kinerja guru dalam pendidikan modern. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 14(5), 5395–5405.

- Sukamto, S., Hidayat, R., & Anwar, M. (2023). Implementasi supervisi akademik dalam pembelajaran di sekolah. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 8(2), 805–815.
- Sulistyowati, E., Raharjo, B., & Utami, S. (2025). Supervisi pendidikan sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(3), 410–420.
- Sun, L., Zhang, Y., & Li, X. (2023). Instructional supervision and teacher development: A comprehensive approach. *International Journal of Educational Management*, 37(1), 140–150.
- Supiani. (2022). Supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(1), 1–7.
- Suprihatin, S., Taqiyuddin, M., & Hidayah, N. (2026). *Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suyitno. (2021). Etos kerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 6(4), 720–730.
- Syam, A., & Irfan, M. (2023). Analisis kinerja guru dalam perspektif profesionalisme. *Jurnal Pendidikan Modern*, 10(2), 55–66.
- Syiva, S., et al. (2023). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 40–50.
- Tirtana, D., & Wijayanti, R. (2023). Implementasi etos kerja dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1), 55–65.
- Triananda. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yohanis, M., et al. (2024). Konsep etos dan implementasinya dalam dunia kerja. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 10(1), 50–60.