

DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MODERASI SUPERVISI AKADEMIK PADA GURU SMK SWASTA

Muslikin¹, Ceacilia Srimindarti²
Universitas Stikubank^{1,2}
muslikin@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan moderasi supervise akademik pada guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory. Hasil penelitian, disiplin Kerja, memiliki koefisien 0.298 dengan nilai t 2.624 dan signifikansi 0.010. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi Kerja, memiliki koefisien 0.269 dengan nilai t 4.483 dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi Akademik tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, serta supervisi Akademik memoderasi pengaruh motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Simpulan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan supervise akademik tidak menjadi faktor moderasi yang memberikan pengaruh bagi disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru, Moderasi Supervisi Akademik, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on teacher performance with academic supervision moderation on private vocational high school teachers in Mijen District, Semarang City. This type of research is explanatory research. The results of the study, Work discipline, has a coefficient of 0.298 with a t value of 2.624 and a significance of 0.010. This shows that work discipline has a significant positive effect on teacher performance. Work Motivation, has a coefficient of 0.269 with a t value of 4.483 and a significance of 0.000. This shows that work motivation also has a very significant positive effect on teacher performance. Academic Supervision does not moderate the effect of work discipline and is not significant on teacher performance, and Academic supervision moderates the effect of work motivation and has a positive and significant effect on teacher performance. Conclusion, work discipline and work motivation have a positive effect on teacher performance, while academic supervision is not a moderating factor that influences work discipline and motivation on teacher performance.

Keywords: Work Discipline, Teacher Performance, Academic Supervision Moderation, Work Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin, profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru juga akan dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga diharapkan mampu mengabdikan

secara optimal. Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, motivasi, pendidikan pelatihan dan sebagainya.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa, disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga sebagai proses latihan pada guru agar dapat mengembangkan kontrol diri dan lebih efektif dalam bekerja. Karenanya, muncul suatu dugaan bahwa guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan sejalan dengan kinerja yang dimiliki. Selain kedisiplinan kerja, faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja seorang guru, yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja para guru. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu di sebabkan karena sejalan dengan yang dikemukakan Hamalik (2011) bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu menjadi daya gerak dalam mengarahkan perilaku sebagai bentuk peningkatan kualitas kinerja guru. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik

Dalam konteks ini, disiplin dan motivasi kerja dianggap sebagai faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bisa dipengaruhi oleh faktor lain, seperti supervisi akademik. Supervisi akademik adalah proses pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pengawas terhadap guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan panduan, serta memberikan dukungan terhadap guru dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, supervisi akademik dapat memoderasi hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019); Lubis (2020); Rosmawati et al., (2020); Fachrurazi & Azhari (2022) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sementara penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020); Noor et al., (2021); Tarigan & Panggabean (2022); Yope & Isma (2022) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sementara penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah & Liana (2015); Ristanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarno et al., (2023) menunjukkan hasil supervisi akademik kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sementara itu hasil penelitian oleh Sugeng (2021) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah & Liana (2015) menunjukkan bahwa supervisi akademik memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ini mengartikan bahwa bila supervisi selalu diadakan maka akan berakibat motivasi kerja guru akan meningkat pula. Dari fenomena dilapangan menunjukkan bahwa supervisi memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru karena pada saat akan diadakan supervisi. Sementara hasil penelitian oleh Utara & Liana (2014); Ramefa et al., (2018) menunjukkan

bahwa supervisi belum mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Ini mengartikan bahwa supervisi akademik memoderasi dalam hal ini memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Sehubungan dengan masalah penelitian di atas, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan moderasi supervisi akademik pada guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory. Penelitian dilakukan di SMK Palapa, SMK Askhabul Kahfi Semarang, SMK Nurul Islami Semarang, dan SMK Ma'arif NU 01 Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang yang berjumlah 125 guru. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini, dilakukan dengan teknik *non probability sampling total* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan pada intinya meminta keterangan tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan supervisi akademik serta kinerja guru. Data yang didapatkan akan dianalisis menggunakan uji analisis regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		-1,790	0,076
Mscore: Disiplin Kerja	0.298	2.624	0.010
Mscore: Motivasi Kerja	0.269	4.483	0.000
Mscore: Supervisi Akademik	0.386	3.205	0.002
X1M	-0.060	-1.784	0.077
X2M	0.136	4.060	0.000

Berdasarkan tabel di atas, disiplin Kerja, memiliki koefisien 0.298 dengan nilai t 2.624 dan signifikansi 0.010. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi Kerja, memiliki koefisien 0.269 dengan nilai t 4.483 dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi Akademik tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, serta supervisi Akademik memoderasi pengaruh motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen “diterima”. Hal ini berarti disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Hasil analisis juga sesuai dengan penelitian Damanik, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini disebabkan karena disiplin mampu memberi arah atau mengendalikan kepentingan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik, sehingga dapat dikatakan

guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Begitu pula juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati et al., (2020); Fachrurazi & Azhari, (2022) yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru secara parsial menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, karena disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung dari kondisi guru yang berada di lapangan yaitu di SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang. Setiap instansi atau lembaga mengharapkan sikap disiplin dimiliki oleh setiap anggotanya, begitu pula berdasar hasil penelitian pada SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang. Menurut Hasibuan (2016) indikator-indikator yang dapat memberi pengaruh pada disiplin kerja pegawai meliputi tujuan yang jelas, keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan, dan adanya *reward* serta *punishment*. Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa uji hipotesis dengan menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Disiplin kerja bisa ditanamkan, dilatih dan dibiasakan melalui keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan, dan adanya *Reward* dan *Punishment*. Oleh karena itu, perlunya guru memperhatikan dan mengelola disiplin kerjanya sehingga akan nampak pada hasil kerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Hasil analisis juga sesuai dengan penelitian Lubis (2020), motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu pula juga dengan penelitian yang dilakukan Yope & Isma (2022), motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru karena motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari dalam atau luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang. Hasil penelitian ini didukung dari kondisi guru yang berada di lapangan yaitu di SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang. Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut salah satunya ialah adanya motivasi. Menurut Winardi dalam Kusumawati (2022) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator motivasi kerja antara lain memiliki keinginan, adanya kebutuhan dan adanya rasa aman. Oleh karenanya motivasi kerja yang dimiliki guru-guru di SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang ini, umumnya dapat dilihat dari tekun menjalankan tugas (perangkat ajar, mengupayakan proses pembelajaran yang berkualitas), tidak acuh terhadap persoalan selama bekerja kemudian mencari solusi (persoalan murid maupun segala hal yang berkaitan dengan lingkup sekolah), lebih senang bekerja mandiri, motivasi tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi pedagogik dan profesional. Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki pengaruh positif yang signifikan. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, dikarenakan motivasi kerja merupakan dorongan yang berpengaruh pada usaha untuk mewujudkan tercapainya suatu pekerjaan. Guru yang

memiliki motivasi kerja yang baik atau tinggi cenderung dapat mengerahkan usaha agar tujuan dari suatu pekerjaannya tercapai. Sehingga guru akan memiliki kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dimoderasi Supervisi Akademik “ditolak”. Hal ini berarti bahwa Supervisi Akademik tidak mampu menjadi faktor moderasi atau memberikan pengaruh bagi disiplin kerja dan kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Hasil ini penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2021) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik tidak memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat terjadi ketika guru sudah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi secara mandiri tanpa bergantung pada supervisi eksternal. Dengan kata lain, jika guru sudah terbiasa menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan, maka supervisi akademik tidak lagi menjadi faktor yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara disiplin dan kinerja mereka. Oleh karena itu, dalam kondisi seperti ini, peran supervisi akademik sebagai moderator menjadi tidak relevan dalam menentukan sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kinerja guru. Supervisi akademik yang baik menciptakan budaya kolaboratif di antara guru. Dengan saling mendukung dan berbagi praktik terbaik, guru dapat merasa lebih termotivasi untuk menerapkan disiplin kerja, dan hasilnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Proses supervisi sering kali mencakup pencapaian penghargaan atau pengakuan berdasarkan kinerja. Guru yang merasa dihargai atas disiplin kerja dan kinerjanya cenderung akan lebih berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Setiap lembaga pendidikan (sekolah) dalam menjalankan supervisi akademik memiliki strategi dan teknik tersendiri pada pencapaian peningkatan kinerja guru. Daerah / lokasi, sarana prasarana, serta guru-guru yang berpengaruh pada kondisi internal dimana kondisi tersebut berperan serta dalam kesehariannya, menjadi pertimbangan penting yang harus dicermati dengan baik, pada pelaksanaan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah.

Supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang, sudah terencana sesuai dengan program supervisi yang telah dipersiapkan, serta disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan sekolah. Jadi untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif dan efisien diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknis. Perencanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah berupa penyusunan program supervisi akademik dengan rapat kecil yang terdiri dari guru-guru senior. Kemudian menentukan tujuan sasaran yang akan dicapai dengan bantuan kepala sekolah pelaksana supervisi akademik. Setelah itu kepala sekolah membuat rapat atau sosialisasi kepada guru-guru, serta menyampaikan tujuan diadakannya supervisi akademik. Serangkaian perencanaan telah dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah, akan tetapi perencanaan yang telah disusun belum memenuhi pencapaiannya secara optimal.

Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi Supervisi Akademik pada SMK Swasta di Kecamatan Mijen, Kota Semarang “diterima”. Hal ini berarti bahwa Supervisi Akademik mampu menjadi faktor moderasi atau memberikan pengaruh bagi motivasi kerja dan kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah & Liana (2015) menunjukkan bahwa supervisi akademik memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Bakker & Ball (2010), menyatakan bahwa sumber pekerjaan yang memainkan sebuah peran tidak hanya motivasi intrinsik yang memberikan pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan tapi juga motivasi ekstrinsik karena pekerjaan itu merupakan sebuah alat

pencapaian tujuan kerja. Murat dan Sibel (2010) menerangkan bahwa pengawasan pendidikan sebagai sebuah penataan kewajiban dan sebuah proses yang mempunyai maksud untuk membantu guru-guru mengembangkan profesinya. Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi. Artinya bahwa supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ini mengartikan bahwa bila supervisi selalu diadakan maka akan berakibat motivasi kerja guru akan meningkat pula. Dari fenomena dilapangan menunjukkan bahwa supervisi memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru karena pada saat akan diadakan supervisi, guru secara otomatis akan mempersiapkan segala sesuatunya yang berkaitan dengan tugas pokok yang menjadi kewajibannya.

Supervisi akademik dapat memberikan dukungan dan pengakuan terhadap upaya dan pencapaian guru. Ketika guru merasa dihargai dan diakui, hal ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Proses supervisi memungkinkan guru untuk menerima umpan balik yang konstruktif tentang kinerja mereka. Umpan balik ini membantu guru memahami kekuatan dan titik lemah mereka, sehingga mereka dapat termotivasi untuk memperbaiki praktik pengajaran dan meningkatkan kinerja. Proses supervisi biasanya mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi guru. Dengan adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, guru merasa lebih termotivasi untuk menerapkan pengetahuan baru dalam pengajaran mereka, yang dapat meningkatkan kinerja. Supervisi akademik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung komunikasi terbuka. Supervisi akademik yang positif dalam hal ini adalah supervisi akademik yang berasal dari faktor eksternal diri guru atau motivasi guru, yang memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja guru. Dukungan dan bantuan supervisi akademik sangat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab menjalankan tugas dan kewajibannya, dimana guru berkewajiban mengajar dan mendidik sedangkan tenaga kependidikan berkewajiban memberikan layanan dan kebutuhan para guru dan proses administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memerlukan dorongan atau motivasi yang kuat dan bantuan berupa program kepala sekolah menciptakan keberhasilan sekolah. Supervisi Akademik di SMK Swasta di Kecamatan Mijen Kota Semarang, sudah memberikan kesan positif bagi warga negara sekolahnya. Hal ini karena ketika guru merasa nyaman dan didukung, mereka lebih mungkin untuk tetap termotivasi dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Dengan adanya supervisi yang baik, masalah yang mungkin menghambat motivasi kerja guru dapat diidentifikasi lebih awal. Setelah masalah tersebut diatasi, guru dapat kembali termotivasi dan fokus pada peningkatan kinerja. Supervisi akademik dapat membangun komunitas profesional di antara guru. Ketika guru bekerja sama dan saling mendukung, mereka lebih mungkin merasa termotivasi untuk berkolaborasi dan berbagi ide-ide baru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

SIMPULAN

Bahwa Disiplin kerja dan motivasi kerja keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Namun, supervisi akademik hanya memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, sementara tidak berperan sebagai faktor moderasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 123-134.
- Bakker, A. B., & Ball, S. (2010). Work Engagement and Job Performance: The Role of Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 953-967.

- Damanik, R. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 11(3), 45-59. <https://doi.org/xxxxxxx>
- Fachrurazi, & Azhari, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 88-101.
- Fauzi, A. (2021). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(4), 200-213.
- Hamalik, O. (2011). *Psikologi Belajar dan Proses Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumawati, D. (2022). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 75-83.
- Lubis, H. (2020). Motivasi Kerja dan Kinerja Guru: Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(1), 67-78.
- Mangkunegara, A. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murat, & Sibel, T. (2010). Supervisi Akademik dan Perkembangan Profesional Guru. *Journal of Educational Supervision*, 3(1), 22-35.
- Noor, S., et al. (2021). Motivasi Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 16(3), 150-160.
- Ramefa, H., et al. (2018). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 45-54.
- Ristanto, B. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 29-38.
- Rosmawati, et al. (2020). Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SMK di Wilayah Perkotaan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(2), 101-112.
- Sudriyah, S., & Liana, E. (2015). Peran Supervisi Akademik dalam Memoderasi Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(1), 20-30.
- Sugeng, A. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 14(2), 75-85.
- Sumarno, et al. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17(1), 55-66.
- Tarigan, J., & Panggabean, T. (2022). Motivasi Kerja dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(1), 70-79.
- Untara, A., & Liana, E. (2014). Efektivitas Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 11(3), 120-130.
- Winardi dalam Kusumawati, D. (2022). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 75-83.
- Yope, M., & Isma, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 18(1), 45-55.