PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SDN 02 MALAJU LAMBU KABUPATEN BIMA

Sulistyawati
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
sulystyawati.stiebima22@gmail.com

Muhammad Yusuf
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

Feni Aryani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
feniaryani76@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of supervision and work motivation on the work discipline of teachers at SDN 2 Malaju Lambu, Bima Regency. An associative approach was employed in this research. The study population consisted of 31 individuals, with a sample size of 31 teachers. Data collection techniques included observation, questionnaires, and literature review. Data analysis techniques involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-tests, and F-tests, processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 20 software. The results indicate that supervision and work motivation simultaneously have a significant influence on the work discipline of teachers at SDN 2 Malaju Lambu, Bima Regency.

Keywords: *Supervision, Motivation, Work Discipline.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SDN 2 Malaju Lambu Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 31 orang dengan sampel 31 Guru. Sampel penelitian yang di gunakan 31 Guru Teknik pengumpulan data yang

digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Tekhnik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengawasan dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SDM Malaju Lambu Kabupaten Bima.

Kata kunci: Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan proses pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter, sikap, dan kedisiplinan siswa. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru sangat menentukan tercapainya tujuan pendidikan. SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima merupakan salah satu sekolah dasar yang berperan dalam mencetak generasi yang berkualitas. Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, sekolah ini didukung oleh tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai serta fasilitas pembelajaran yang cukup memadai. Namun, dalam praktiknya masih diperlukan peningkatan dalam hal kedisiplinan kerja guru agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Disiplin kerja pegawai pada dasarnya ialah suatu kesanggupan dalam penguasaan diri yang di interprestasikan dengan menjalankan setiap perilakunya sejalan dengan aturan yang sudah ditentukan serta melaksanakan hal-hal yang dapat menunjang dan menegakkan peraturan yang sudah di sepakati bersama, sementara disiplin dalam bekerja ialah kecakapan yang di miliki seseorang agar dapat menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditentukan dengan jalan melaksanakan peraturan tersebut dengan tertib, gigih dan penuh kesungguhan. Menurut Singodimedjo (dalam Kinanti, 2025) displin kerja merupakan suatu sikap kemauan individu yang dengan tulus untuk patuh dan tunduk kepada norma-norma atau peraturan yang berlaku pada lingkungannya. Dewita., (2019) mengatakan bahwa sebuah institusi bisa dianggap sukses dalam meraih tujuan adalah merupakan hasil dari perjuangan dan juga seluruh upaya dari

seluruh *stakeholder* yang terlibat, jadi kesuksesan itu tidak datang secara instan. Pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru di sekolah. Pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwa guru menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Afina (2025), pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Novandri (2023), pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan. Dengan adanya pengawasan yang baik, guru akan lebih terkontrol dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain pengawasan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Motivasi kerja memiliki peran penting dan sangat mendasar dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik. Motivasi kerja yang tinggi dari seluruh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik akan mengakselerasi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dari para pegawai menyebabkan pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lambat, tidak efisien dan bahkan gagal. Menurut Rachmat.(2025) motivasi adalah konsep berbasis nilai. Menurut Kinanti (2025) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja guru, seperti masih adanya guru yang datang terlambat dan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, pengawasan Masih ada Guru yang belum memahami batas-batas wewenang dan tanggung jawab sehingga sering terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Permasalahan Motivasi, Guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam mendidik, membimbing dan mengevaluasi peserta didik namun penghargaan yang di terima tidak di anggap sebanding Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul tersebut

TELAAH LITERATUR

Pengawasan

Menurut Afifa (2025), Pengawasan adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang di perlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya organisasi di pergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Afrina (2025) Pengawasan adalah kegiatanpimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang di tetapkan dan atau hasil yang di kehendaki. Indikator Pengawasan dalam penelitian Sigar (2018) di antaranya adalah

1. Aturan dan Prosedur : keputusan-keputusan yang di buat untuk menangani kejadian-kejadian rutin
2. Wewenang dan Tanggung Jawab : Pelimpahan wewenang dan tanggng jawab kepada setiap bagian untuk sesuatu atau memerintah orang lain.
3. Semangat Kerja : Kemauan untuk bekerja
4. Efektivitas Kerja : Peningkatan kualitas kerja yang baik

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif *(motive)*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Novandri (2023) motivasi adalah suatu proses diinisiasikannya dan di pertaahnkannya aktivitas yang di arahkan pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) motivasi adalah hal yang menyebapkan, mengalirkan, dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Indikator motivasi kerja seorang pegawai menurut Rachman (2025) terdiri atas:

1. Kebutuhan fisik : kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalkan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
2. Kebutuhan Rasa Aman : kebutuhan akan rasa aman diantaranya adalah rasa aman fisik, ketergantungan dari daya-daya yang mengancam seperti takut dan cemas.
3. Kebutuhan Sosial : Kebutuhan yang harus di penuhibedasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat seperti nteraksi yang baik.
4. Kebutuhan akan penghargaan : Kebutuhan atas penghargaan akan apa yang telah di capai.

Disiplin Kerja

Marayu (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi. Disiplin kerja juga dapat di artikan sebagai sikap atau kemampuan seseorang dalam mentaati peraturan yang ditetapkan,. Kinanti, (2025) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah proses pelatihan pegawai untuk membentuk prilaku atau sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap organisasi, Dewita (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah prilaku. Indikator disiplin kerja Menurut Kinanti (2025) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran ditempat kerja : pegawai harus disiplin dalam mentaati kehadiran yang di tetapkan organisasi.
2. Ketaatan Pada Peraturan : pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman
3. Ketaatan pada standar kerja : pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi : pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), yaitu Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SDN 2 Malaju Labu Kabupaten Bima. Intrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala Likert. Dengan pemberian *skoring*. Populasi yang di gunakan seluruh Guru SDN 2 Malaju Lambu Kabipaten Bima yang berjumlah 31 guru. Dan sampel yang di gunakan seluruh Guru SDN 2 Malaju Lambu Kabupaten Bima berjumlah 31 Guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh adalah seluruh anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Pengolahan data dilakukan menggunakan program IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y	= Disiplin Kerja
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
X_1	= Pengawasan
X_2	= Motivasi Kerja
e	= *Error* (kesalahan pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda dan Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,625	5,027		-,323	,749		
	Pengawasan	,693	,139	,615	4,996	,000	,878	1,139
	Motivasi	,320	,120	,328	2,667	,013	,878	1,139

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Olah data SPSS

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

Y=-1,625 + 0,693 + 0,320

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -3,465 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu Pengawasan, Motivasi Kerja, maka Disiplin Kerja adalah sebesar -1,625. Koefisien Pengawasan (X1) sebesar 0,693 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat 0,693. Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,320 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,320. Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Pengawasan Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hasil statistik uji t untuk variabel Pengawasan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,996 dengan nilai t table sebesar 2,016 (4,996 > 2,016) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Afifa, (2025) yang menyatakan ada pengaruh Pengawasanterhadap Disiplin Kerja. Afina,(2025) ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja. Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,667 dengan nilai t tabel sebesar 2,016 (2,667 > 2,016) dengan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 (0,013 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin

Kerja Guru SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Maryu, (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Penelitian ini di perkuat oleh Kinanti, (2025) ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin.

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	,792[a]	,627	,601	2,742	2,297

a. *Predictors: (Constant),* Motivasi, Pengawasan

b. *Dependent Variable:* Disiplin

Sumber : Olah data SPSS

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,729. Hal ini menunjukan bahwa Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Pengawasan, dan Motivasi Kerja sebesar 79,2 artinya hubungan antar variabel independen dan dependen memiliki hubungan kuat. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 3 Pengukuran Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	,792[a]	,627	,601	2,742	2,297

a. *Predictors: (Constant),* Motivasi, Pengawasan

b. *Dependent Variable:* Disiplin

Sumber : Olah data SPSS

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *R square* sebesar 0,627. Hal ini menunjukan bahwa Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Pengawasan dan Motivasi Kerja sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	354,274	2	177,137	23,562	,000[b]
	Residual	210,500	28	7,518		
	Total	564,774	30			

a. *Dependent Variable:* Disiplin

b. *Predictors: (Constant)* Motivasi, Pengawasan

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 23,562 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau a – 5%. Ftabel = df1 (k-1) df2 (n-k) atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel df1: 3 – 1 = 2 df2: 31 – 3 = 28 pengujian dilakukan pada a = 5%, maka nilai Ftabel adalah 2,911. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung 23,562 > 2,911Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa

Terdapat Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja karyawan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar, aturan, prosedur, dan tujuan organisasi. Dalam konteks disiplin kerja, pengawasan membantu memastikan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, seperti pemantauan kehadiran, pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan, pemantauan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pemberian arahan, serta evaluasi terhadap hasil pekerjaan. Ketika pengawasan dilakukan secara konsisten, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai standar perilaku dan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa pengawasan memberikan kontrol terhadap perilaku kerja karyawan. Karyawan yang mengetahui bahwa pelaksanaan pekerjaannya dipantau secara objektif cenderung lebih memperhatikan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan penyelesaian pekerjaan. Namun demikian, pengawasan yang efektif bukan berarti pengawasan yang terlalu ketat. Pengawasan perlu dilakukan secara objektif, konsisten, proporsional, dan komunikatif. Pengawasan yang dilakukan secara berlebihan dapat menimbulkan perasaan tidak dipercaya atau tekanan bagi karyawan. Oleh karena itu, pengawasan sebaiknya diarahkan sebagai mekanisme pembinaan dan pengendalian, bukan hanya sebagai bentuk mencari kesalahan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengawasan dapat menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan dan mematuhi ketentuan organisasi secara lebih konsisten. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan usaha dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti kebutuhan untuk mencapai prestasi, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta adanya pengakuan atas hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik pada umumnya memiliki dorongan untuk mencapai tujuan pekerjaan dan memberikan kontribusi kepada organisasi. Dorongan tersebut dapat tercermin melalui perilaku disiplin, seperti datang dan pulang sesuai ketentuan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, menggunakan waktu kerja secara efektif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Motivasi juga memiliki hubungan dengan kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan. Apabila karyawan memahami bahwa pelaksanaan pekerjaan memiliki tujuan dan memberikan manfaat bagi dirinya maupun organisasi, kepatuhan terhadap aturan kerja dapat menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat terlihat dari kurangnya perhatian terhadap ketepatan waktu, rendahnya tanggung jawab, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur, atau kecenderungan menunda pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan, komunikasi yang baik, pemberian tanggung jawab yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung terbentuknya disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan mekanisme pengendalian dari organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan berfungsi sebagai mekanisme eksternal, sedangkan motivasi kerja dapat menjadi dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan. Keduanya dapat saling melengkapi dalam membentuk disiplin kerja. Pengawasan memastikan bahwa karyawan memahami dan mengikuti standar yang telah ditetapkan organisasi. Sementara itu, motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan standar tersebut dengan kesadaran dan kemauan. Sebagai contoh, perusahaan dapat menetapkan aturan mengenai jam kerja dan melakukan pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Namun, keberadaan aturan dan pengawasan saja belum tentu cukup apabila karyawan tidak memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi juga membutuhkan sistem kerja dan pengawasan yang jelas agar perilaku kerja tersebut dapat diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui pendekatan yang menggabungkan pengawasan yang efektif dengan peningkatan motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin

Kerja Disiplin Kerja Guru SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima. Adapun saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini di mana diharapkan kepada Sekolah SDN 02 Malaju Lambu Kabupaten Bima menciptakan lingkungan kerja konduktif dan mendukung peningkatan motivasi kerja guru melalui pemberian kesempatan pengembangan diri dan menyusun sistem pengawasan yang efektif sehingga dapat mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afifa, R. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Kabuh) *(Doctoral dissertation, ITEBIS PGRI Dewantara).*

Afrina, W., Hinggo, H. T., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, *5*(2), *380-390.*

Dewita, R. A., & Yapentra, A. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *10*(3), *411-418.*

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara

Kinanti, P. A. A., & Cahyoadi, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan UD. Karya Abadi Kediri). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, *13*(3), *189-199.*

Marayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia.*

Mangkunegara, A, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung

Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, *1*(2), 185-192.

Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. XYZ. *Jurnal Investasi*, *9(1), 36-44.*

Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, *1*(2), *122-131*.

Singodimedjo, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Penerbit SMMA

Sinaga, K., Simatupang, D. Y., & Gultom, A. G. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik, 3(1), 14-34.*

Sigar, J. A., Sambul, S. A., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6(3).*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta Bandung

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Zahari, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 6(1), 47-57.*