



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SWASTA DWITUNGGAL 1 TANJUNG MORAWA

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT DWITUNGGAL 1 PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL TANJUNG MORAWA

¹⁾Risdawati Nababan, ²⁾Rikawati Ginting Munthe, ³⁾Charisma Kurianta Ginting. Program studi Manajemen, Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality. Jl Ngumban Surbakti No.18, Sempakata, Kota Medan, kode Pos 2031, Indonesia

¹⁾risdawati@nababan@gmail.com, ²⁾ rikawati.ginting@gmail.com,
³⁾ charisma.kurianta@universitasquality.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketangguhan sikap. Kinerja guru, sebagai variabel terikat, diukur melalui indikator kemampuan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian ini adalah 22 guru dari SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada tingkat signifikansi 0.05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga disarankan agar pihak sekolah memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan disiplin kerja untuk mendukung profesionalisme guru.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru,



ABSTRACT

This study seeks to explore the impact of work discipline on teacher performance at SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa. Work discipline is a crucial factor that significantly influences teachers' ability to perform their roles effectively, particularly regarding adherence to rules, punctuality, responsibility, and resilience. To assess teacher performance, which serves as the dependent variable, the study evaluates several indicators: lesson planning, implementation, learning evaluation, and professional development. Utilizing a quantitative approach, the research employs a survey method. The sample includes 22 teachers from the institution, chosen through a saturated sampling technique. Data was collected using a validated and reliable questionnaire, and simple regression analysis was conducted to analyze the relationship between work discipline and teacher performance. The findings reveal a positive and significant relationship between work discipline and teacher performance at SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa. This is supported by the calculated r -value, which exceeds the r -table value at the 0.05 significance level. The results indicate that enhancing work discipline could lead to improved teacher performance. Thus, it is recommended that school management focus more on fostering work discipline to bolster teacher professionalism.

Keywords: *Work Discipline, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang terlibat dalam suatu lembaga atau perusahaan, berfungsi sebagai aset yang perlu dibina dan ditingkatkan kemampuannya. Secara umum, individu-individu ini dikenal sebagai karyawan, personel, pekerja, tenaga kerja, dan sejenisnya. Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien, demi mencapai tujuan tertentu. Terdapat pula pendapat yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang bertujuan untuk menyelesaikan aktivitas dengan efektif dan efisien, dengan melibatkan orang lain dalam pelaksanaannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai representasi dari pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mencapai sasaran kerja, tujuan yang diinginkan, serta visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dengan kinerja yang baik, organisasi akan mampu meraih tujuan yang diinginkan, karena hal ini menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan.



Berdasarkan pemahaman mengenai manajemen dan kinerja yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja pada dasarnya berkaitan erat dengan pengelolaan kinerja itu sendiri. Untuk melaksanakan manajemen kinerja dengan efektif, beberapa hal penting perlu diperhatikan, seperti perumusan tujuan yang jelas, adanya kesepakatan dan kerja sama, serta komunikasi dua arah yang bersifat berkelanjutan yang diiringi dengan umpan balik yang konstruktif. Di dalam konteks pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah, disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja seorang guru. Disiplin kerja yang baik akan membantu membentuk sikap profesionalisme dan tanggung jawab yang diperlukan oleh seorang pendidik. SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa adalah salah satu institusi pendidikan yang berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK tersebut.

Disiplin dalam bekerja memiliki arti yang sangat penting bagi seorang guru. Oleh karena itu, penanaman disiplin harus dilakukan secara berkelanjutan. Disiplin berperan krusial dalam membimbing seseorang meraih cita-cita dan kesuksesan dalam pekerjaannya. Tanpa adanya disiplin, seseorang tidak akan memiliki pedoman yang jelas mengenai perilaku yang baik dan buruk.

BAHAN DAN METODE

Dalam konteks ini, populasi merujuk pada kelompok yang menjadi fokus generalisasi, terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah kepala sekolah, guru kelas, dan kepala kejuruan di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa, sebanyak 22 orang, yang berasal dari posisi tertentu, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai honor.

Sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode ini umumnya diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga setiap anggota populasi dapat dianggap mewakili keseluruhan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil terdiri dari seluruh guru dan



pegawai di Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa, yang berjumlah 22 orang dan memiliki jabatan atau posisi tertentu.

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, di mana data dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa. Peneliti mengumpulkan data dengan cara memberikan kuesioner kepada 22 guru yang ditetapkan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Untuk memahami identitas responden, kita dapat melihat karakteristik mereka sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut tabel dibawah ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (0%)
1.	Laki-laki	6	22,7 %
2.	Perempuan	16	77,3 %
Total		22	100 %

Sumber: Hasil Penelitian SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa

2. Responden Berdasarkan Usia

Berikut tabel dibawah ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (0%)
1.	20-30	4	18,2 %
2.	31-40	6	27,3 %
3.	41-50	7	31,8 %
4.	>51	5	22,7 %
Total		22	100 %

Sumber: Hasil Penelitian SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa



Berdasarkan tabel 4. 2, dapat diketahui bahwa kelompok responden terbanyak berusia 41-50 tahun, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 31,8%. Sebaliknya, kelompok responden dengan usia 20-30 tahun merupakan yang terendah, yaitu hanya 4 orang, dengan persentase sebesar 18,2%.

3. Responden Berdasarkan Lama Mengajar

Berikut tabel dibawah ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama mengajar.

✚ **Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Mengajar**

No	Lama Mengajar	Jumlah (orang)	Persentase (0%)
1.	< 5	4	18,2 %
2.	5-10	8	36,4 %
3.	>10	10	45,4 %
Total		22	100 %

Sumber: Hasil Penelitian SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa

Berdasarkan tabel 4.3, dapat di lihat bahwa responden yang paling banyak berdasarkan lama mengajar yaitu >10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 45,4 %, dan yang paling sedikit yaitu <5 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 18,2 %.

4. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (orang)	Persentase (0 %)
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	10	45,5 %
2.	Honor	12	54, 5 %
Total		22	100%

Sumber: Hasil Penelitian SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan status kepegawaian yang banyak yaitu honor sebanyak 12 dengan persentase 54,5%, dan paling sedikit yaitu Pegawai Negeri Sipil(PNS) sebanyak 10 orang dengan persentase 45,5%.

2.Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik data tersebut, seperti nilai rata-rata,



maksimum, minimum, dan standar deviasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS versi 25, diperoleh data deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistika Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
DISIPLIN KERJA	22	30.00	60.00	53.4091	7.35274
KINERJA GURU	22	28.00	60.00	53.4091	7.62614
Valid N (listwise)	22				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Tahun (2025)

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas dapat kita simpulkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti adalah:

1. Variabel disiplin kerja (X) menunjukkan bahwa dari data yang tersedia, nilai minimum tercatat sebesar 30. 00, dengan nilai maksimum mencapai 60. 00, dan rata-rata nilai tersebut adalah 53. 4091. Selain itu, standar deviasi untuk data disiplin kerja adalah 7. 35274.
2. Variabel kinerja guru (Y) juga dapat dijelaskan dari data yang ada, di mana nilai minimum mencapai 28. 00, nilai maksimum sebesar 60. 00, dan rata-rata nilainya adalah 53. 4091. Sementara itu, standar deviasi dari data kinerja guru adalah 7. 62614.

3. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menilai validitas suatu kuesioner. Suatu pertanyaan dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan menggunakan tabel nilai r produk moment, kita mendapatkan nilai r tabel untuk derajat kebebasan (df) = n - 2 pada tingkat signifikansi 5%. Dalam kasus ini, df dihitung sebagai 22 - 2 = 20, sehingga nilai r tabel untuk df = 20 adalah 0,423.



Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Item	r Hitung	r Tabel	keterangan
Pernyataan 1	0.880	0.423	Valid
Pernyataan 2	0.687	0.423	Valid
Pernyataan 3	0.591	0.423	Valid
Pernyataan 4	0.915	0.423	Valid
Pernyataan 5	0.914	0.423	Valid
Pernyataan 6	0.717	0.423	Valid
Pernyataan 7	0.925	0.423	Valid
Pernyataan 8	0.922	0.423	Valid
Pernyataan 9	0.498	0.423	Valid
Pernyataan 10	0.939	0.423	Valid
Pernyataan 11	0.922	0.423	Valid
Pernyataan 12	0.938	0.423	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Tahun (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X), dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan valid, karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini memiliki kualitas yang baik.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.807	0.423	Valid
Pernyataan 2	0.934	0.423	Valid
Pernyataan 3	0.963	0.423	Valid
Pernyataan 4	0.904	0.423	Valid
Pernyataan 5	0.907	0.423	Valid
Pernyataan 6	0.963	0.423	Valid
Pernyataan 7	0.904	0.423	Valid
Pernyataan 8	0.911	0.423	Valid
Pernyataan 9	0.958	0.423	Valid
Pernyataan 10	0.932	0.423	Valid
Pernyataan 11	0.949	0.423	Valid
Pernyataan 12	0.623	0.42366	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y), dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang diuji telah dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tersebut dapat dianggap baik.

4. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner melalui metode Cronbach Alpha. Tujuan dilakukan uji reliabilitas ini adalah



untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya, sehingga instrumen tersebut layak diterapkan.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	12

Sumber: Hasil oleh data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,957. Dengan demikian, nilai tersebut lebih besar dari 0,90. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai variabel Disiplin Kerja (X) dapat dianggap reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru
Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.976	12

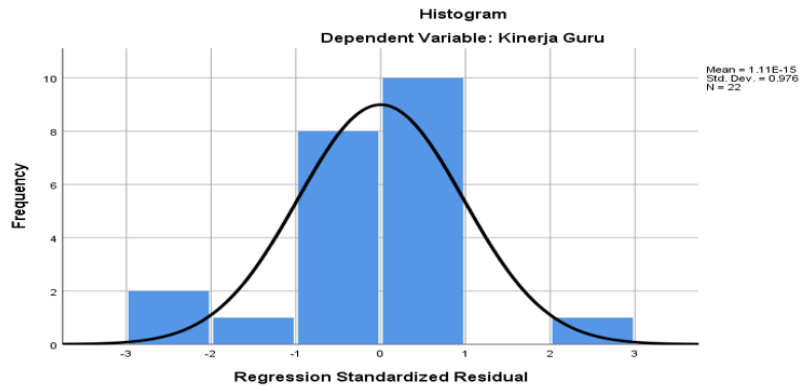
Sumber: Hasil oleh data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reabilitas, nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0.976, sehingga nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0.90. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan variabel Kinerja Guru (Y) reliabel.

5. Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

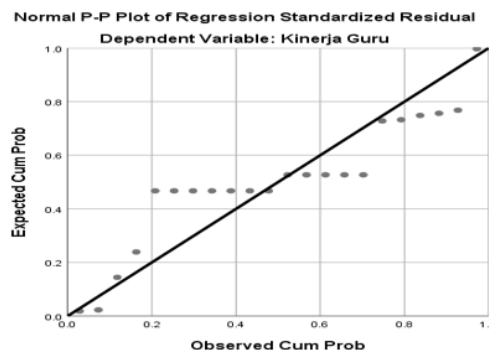
Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Uji Grafik Histogram

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan Gambar 4. 2, terlihat baik grafik histogram maupun grafik plot. Grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, ditandai dengan bentuknya yang menyerupai lonceng dan tidak condong ke kanan maupun ke kiri.



Gambar 4.3 Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Selanjutnya, pada gambar 4.3 terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa modal regresi memenuhi asumsi normalitas.

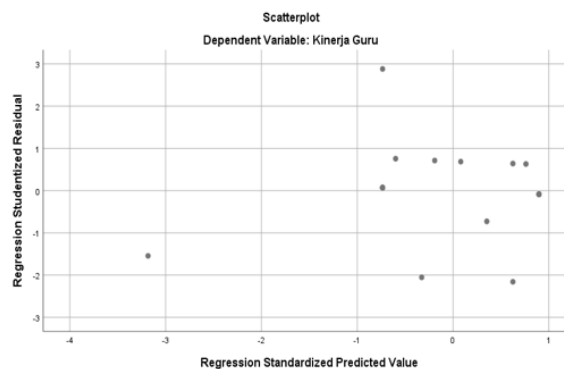
6. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi di mana varian dari nilai sisa tidak sama antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Sebaliknya, jika varian dan nilai sisa konsisten (sama) di antara semua pengamatan, maka keadaan tersebut disebut homoskedastisitas. Untuk



mendeteksi adanya heteroskedastisitas, salah satu pendekatan yang digunakan adalah dengan menganalisis grafik scatterplot. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan terkait hal ini:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola teratur (misalnya bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka hal itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Gambar di atas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam penelitian ini terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari pola yang terbentuk oleh titik-titik yang ada. Berdasarkan hasil output SPSS scatterplot, terlihat bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas serta di bawah angka 0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai yang terkecil mengandung variasi variabel-variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika mendekati 1, maka variabel-variabel indenpeden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



Tabel 4.10 Hasil Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.963	1.47668

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Penilaian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai R-square; jika nilainya di atas 0,5, maka dinyatakan baik. Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 4. 10, nilai R-square yang diperoleh adalah 0,964, yang jelas lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, memberikan hampir keseluruhan informasi yang diperlukan untuk memahami variabel dependen, yaitu Kinerja Guru.

8. Uji Persial (Uji Statistik t)

Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bila sig < 0,5 dan T hitung > T tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila sig > 0,5 dan T hitung < T tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil uji t coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std.error		
1	(Constant)				
	Disiplin kerja	-.988	2.362	-.418	.680
		1.018	.044	.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

dependent variabel: Kinerja guru

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

9. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent).



Tabel 4.12 Analisis Regresi Sederhana coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.error	Beta		
1 (Constant)					
Disiplin kerja	-.988	2.362		-.418	.680
	1.018	.044	.982	23.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

dependent variabel: Kinerja guru

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahawa t hitung = 23.240 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.5$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh untuk disiplin kerja terhadap kinerja guru.

$$Y = b + aX$$

$$Y = -988 + 1.018X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan analisis regresi sederhana, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai sebesar 1. 018. Ini berarti setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja guru sebesar 1. 018, asalkan variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan adanya hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh guru, semakin baik kinerja yang dapat mereka capai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 96,4% terhadap kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung sebesar 23,240, yang menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk menekankan peran disiplin kerja dalam mendukung peningkatan kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1



Tanjung Morawa. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah dengan meningkatkan disiplin kerja, guna menciptakan kinerja guru yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, D., & Rasto, R. (2016). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajemen*, 14(2), 101-110.
- Arjunaini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji Kota Padang. Diss. Universitas Negeri Padang .
- Aslam, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru . *ilmiah ilmu pendidikan* 5.2, 163-170.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung AI-Idarah. *Kependidikan Islam* 8.1, 50-65.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada SMAN 1 Cenduang Kabupaten Agama.
- Hussaini, A., Ahmed, M., & Haider, A. (2014). The Role of Teacher Discipline in Academic performance. *international journal of Educational Research*, 12(3), 45-57.
- Jasmin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kencana, I. (2021). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kec Seberida Kab. Indragiri Hulu. DISS. Universitas Islam Riau .
- Koswara, A., & Rasto, R. (2016). *Sistem Manajemen Kinerja di Sekolah*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Mahmudah, & Sarino. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *pendidikan*, 10(2), 123-135.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Moeharjo . (2012). Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi.
- Mulya, C. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nungraheni, A., & Ratna , R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI AI Islam Tempel dan MI AI Ihsan Medari.
- Pudjastuti, S., & Sri , W. (2011). *Manajemen Pendidikan* . Jakarta: PT Granfindo.
- Rahmayanti, A. S. (2016). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MI AI Islam tempel dan MI AI Ihsan Medari.



-
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L., & Itang, P. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, & Gomos. (n.d.). (1997;67) 35 dan(2003:142).
- Srinalia. (2015). *Pendidikan dan kinerja guru*. Jakarta: penerbit ABC.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Susanto. (2012). Evaluasi Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1), 99-108.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulfa, K. (2016). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru(studi kasus di SMK Lugina Rancaekek Kab. Bandung.
- Utari, K., & Rasto. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta di kota cimahi.