

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Kasih Estiwulandari¹, Maryanto², Yovitha Yuliejantiningih³

¹SMP Kab. Demak

^{2,3}Manajemen Pendidikan Universitas UPGRIS Semarang

E-mail: estywulandari51@gmail.com

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru?, (2) Adakah pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja guru?, (3) Adakah pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru?. (4) Adakah pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di sub rayon 04 Kabupaten Demak?. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja 2) menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru(3) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru (4) menganalisis pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Sub rayon 04 Kabupaten Demak. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, populasi guru SMP Negeri Di Sub Rayon 04 Kabupaten Demak berjumlah 279 orang, dengan sampel 162 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji prasarat dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru, dan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru, dan analisis regresi ganda untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Untuk menganalisis data menggunakan fasilitas program SPSS Statistika versi 26. Dari hasil penelitian, variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh: rata-rata = 159,63, lingkungan kerja diperoleh rata-rata = 76,17, motivasi kerja dengan rata-rata =102,81, sedangkan disiplin kerja diperoleh rata-rata =88,72. Hasil uji prasyarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, homogeny, linier, tidak multikolinier, dan tidak terjadi heteroskedastisasi. Dari uji hipotesis ditemukan (1) tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 04 Kabupaten Demak berdasarkan nilai sig 0.657 > 0.05, (2) terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja berdasarkan nilai 0.000 < 0.05, (3) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap disiplin kerja berdasarkan nilai sig 0.000 < 0.05, dan (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja berdasarkan nilai R-square dan Adjusted R-Square sebesar 0.930 dan 0.929. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh simultan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap disiplin kerja. Dan juga berdasarkan persamaan nilai unstandardized coefficient B dengan persamaan $Y = 5.472 - 0.007X_1 + 0.845X_2 + 0.194X_3$, dengan kekuatan korelasi sebesar 0.964 dengan kontribusi sebesar 93%.

Abstract

The problems in this study are: (1) Is there a positive and significant effect of Principal's Leadership on the teacher work discipline?, (2) Is there a positive and significant effect of work environment on the teacher work discipline?, (3) Is there a positive and significant influence on the work motivation on the teacher work discipline ?, (4) Is there a joint positive and significant influence of Principal's Leadership, Work Environment And Work Motivation On Teacher work Discipline at SMP Negeri in Sub Rayon 04 Demak Regency?. The aims of this study are: (1) Analyzing the influence of the principal's leadership on teacher work discipline (2) Analyzing the influence of the teacher's work environment on teacher work discipline (3) Analyzing the influence of teacher work motivation on teacher work discipline (4) Analyzing the influence of the principal's leadership, work environment, and teacher's work motivation together on the work discipline of teachers of State Junior High Schools in sub-rayon 04 Demak Regency. This research approach is a quantitative approach with a descriptive type of research. The population of teachers at State Junior High School in Sub Rayon 04 Demak Regency is 279 people, with a sample of 162 people using a proportional random sampling technique. The data collection method used is the questionnaire method. Data analysis used was descriptive analysis, prerequisite test and hypothesis test which included simple linear regression analysis to determine the influence of the principal's leadership on teacher work discipline, the influence of the work environment on teacher work discipline, and the effect of work motivation on teacher work discipline, and regression analysis double to determine the joint effect of the principal's leadership, work environment, and work motivation on teacher work discipline. To analyze the data using the SPSS Statistics program version 26. From the results of the study, the pr variable was : an average = 159,63, Work Environment was obtained: an average = 76,17, work motivation obtained an average of 102,81 while the average teacher work discipline = 88,72. To test the hypothesis obtained: (1) there is no positive and significant effect of Principal's Leadership on the teacher work discipline at SMP Negeri in Sub Rayon 04 Demak Regency expressed by value $0.657 > 0.05$, (2) there is a positive and significant effect of the work environment on teacher work discipline expressed by value $0.000 < 0.05$, (3) there is a positive and significant effect of the work motivation on teacher work discipline expressed by value $0.000 < 0.05$, and (4) there is a positive and significant effect of Principal's Leadership, work environment, and work motivation together on teacher work discipline ontribution of 56.5%, and (4) there is a positive and significant effect of Principal's Leadership teacher competence, teacher work discipline and work environment together on work discipline based on R-square and Adjusted R-Square values of 0.930 and 0.929. These results indicate that there is a simultaneous influence between the principal's leadership variables, work environment, and motivation on work discipline. And also based on the unstandardized coefficient B value equation with the equation $Y = 5.472 - 0.007 X_1 + 0.845 X_2 + 0.19 X_3$, with a correlation strength of 0.964 with a contribution of 93%.

A. PENDAHULUAN

Disiplin merupakan salah satu elemen manajemen sumber daya manusia, sekaligus kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi yang memandang disiplin sebagai budaya organisasinya. Melalui budaya tersebut setiap individu dari organisasi akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Collins (2011: 12) juga

mengungkapkan bahwa setiap organisasi memiliki budayanya sendiri, akan tetapi tidak semua organisasi memiliki budaya disiplin yang menjadi sumber untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pandangan tersebut sejalan dengan ungkapan Luthans (2011: 267) yang menjelaskan bahwa disiplin sangat bermanfaat bagi proses kreativitas, dan kreativitas hanya dapat dicapai melalui disiplin yang baik. Selain itu Luthans (2017: 218) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja muncul disebabkan karena seseorang merasa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga ia sadar akan kebutuhan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, dan sebagian lagi disebabkan oleh kesadaran sendiri. Akan tetapi kenyataannya, sering ditemukan kedisiplinan lebih banyak disebabkan karena tuntutan dari luar.

Menanamkan sikap disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan, tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin timbul pula keinginan dan kesadaran untuk mentaatiperaturan organisasi dan norma sosial. Namun, pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan, tentunya dalam hal ini merupakan tugas kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen Pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Walaupun disadari bahwa kepemimpinan itu mempengaruhi disiplin kerja guru namun masih banyak kepala sekolah yang belum dapat menerapkan kepemimpinan secara efektif, sehingga disiplin kerja guru rendah. Fenomena tersebut nampaknya terjadi di SMP Negeri di Sub Rayon 04 Kabupaten Demak dengan terdapatnya guru yang disiplin, namun adapula yang tidak disiplin. Adapun guru yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari datang dan pulangny guru tepat pada waktunya, keluar kelas sesuai dengan waktu pergantian jam pelajaran, sopan dalam berbusana serta mematuhi tata tertib guru. Adapun guru yang tidak disiplin yaitu sering terlambat, jarang mengikuti upacara bendera di hari senin walaupun ada jadwal mengajar, meninggalkan sekolah tanpa izin. Jika ada guru yang terlambat, kepala sekolah menegur guru tetapi tidak memberikan sanksi yang tegas bagi yang terlambat berulang-ulang. Adanya sikap tidak disiplin bagi guru tentunya tidak baik jika didiamkan berlarut-larut. Hal ini membutuhkan ketegasan dari kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Kepemimpinan yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah tentunya akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Martoyo dalam Sandra (2012: 16), terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja, salah satu faktor tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Bagi seorang guru, motivasi memberikan cara gairah kerja baru, supaya guru bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mendasarkan pada angka-angka statistik sebagai bahan analisis dan kajiannya (Sugiyono, 2019: 16). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 04 Kabupaten Demak.

Berdasarkan pengelompokan tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP di wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak yang seluruhnya berjumlah 279 orang baik guru PNS maupun Guru Tidak Tetap, yang terdapat pada 9 sekolah.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Sugiyono (2019: 127) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi, yaitu guru SMP pada Sub rayon 04 kabupaten Demak baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun Guru yang masih Tidak Tetap. Penentuan jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini didasarkan pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu. Berdasarkan pada tabel tersebut populasi guru sebanyak 279 dengan tingkat kesalahan 5% besarnya sampel adalah 162 diperoleh berdasarkan rumus Isaac Dan Michael (Sugiyono, 2019: 138).

$$S = \lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q$$

$$d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q$$

$$S = 3,841.279.0,5.0,5$$

$$= 267,90975$$

$$0,05^2(279-1)+3,841.0,5.0,5 \quad 0,695+0,9602 = 267,90975$$

$$0,695+0,96025 = 267,90975$$

$$1,65525 = 161,85455369 = 162$$

3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik proportional random sampling, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperlihatkan strata dalam populasi (Sugiyono, 2019: 129).

Cara yang ditempuh dengan mengundi sampel penelitian. Langkah – langkah yang dimaksudkan adalah sebagai berikut: (a) Masing –masing sekolah akan dipilih sejumlah guru sesuai dengan jumlah yang ditentukan sebelumnya, (b) dibuat potongan kertas kecil sejumlah guru di sekolah tersebut dan ditulis nama-nama guru yang ada di sekolah tersebut, (c) nama-nama guru yang ditulis pada potongan kertas, kemudian digulung dan dimasukkan dalam tabung dan dikocok, lalu dikeluarkan satu persatu , (d) gulungan kertas yang keluar, dicatat sebagai sampel kemudian dikembalikan dalam tabung, lalu dikocok untuk mendapatkan sampel berikutnya, (e) jika yang keluar nama yang sudah menjadi sampel, maka dikembalikan lagi dan dikocok lagi hingga keluar nama yang lain sebanyak jumlah guru yang dibutuhkan. Begitu dilakukan seterusnya pada sekolah yang lain hingga terpenuhi sejumlah guru yang akan dijadikan sampel penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki rata-rata sedang atau cukup baik. Hasil tersebut juga dapat dikonfirmasi pada total capaian respon angket kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil pengisian angket dari para responden, peneliti mengetahui bahwa kepala sekolah telah melakukan bimbingan bagi guru dengan cukup baik atau sedang. Kepala sekolah juga telah memberikan pengembangan dan contoh model pembelajaran dengan cukup baik atau sedang. Kepala sekolah juga telah melakukan koordinasi, mengorganisasi, dan mewujudkan pelaksanaan dari rencana kepala sekolah.

Menurut para responden, kepala sekolah telah cukup baik melakukan administrasi pembelajaran, administrasi kesiswaan, dan administrasi keuangan. Kepala sekolah juga telah cukup baik merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti supervisi dan hasil supervisi. Para kepala sekolah pada penelitian ini juga telah cukup baik mengembangkan visi dan misi

mereka, mengatur lingkungan fisik, menumbuhkan kedisiplinan, memotivasi, dan memberi penghargaan.

Meskipun kepemimpinan kepala sekolah pada capaian yang sedang atau cukup, namun secara statistik kepemimpinan kepala sekolah tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Kurniawan et al. (2022). Para peneliti tersebut menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus menerapkan strategi spesifik agar kedisiplinan para guru dan staff meningkat. Mereka berpendapat tanpa strategi yang spesifik atau strategi sesuai kebutuhan tersebut, kepala sekolah hanya akan nampak menanggalkan tugasnya saja tanpa menjalankan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah yang sesungguhnya. Pada penelitian ini, bimbingan bagi guru, pengembangan dan contoh model pembelajaran, koordinasi, organisasi, dan pelaksanaan rencana kepala sekolah tidak terindikasi memiliki strategi spesifik untuk mengatasi masalah kedisiplinan guru.

Hasil cross check analisis statistik dengan keadaan di lapangan menemukan bahwa mayoritas bimbingan kepala sekolah bagi para guru berhubungan dengan ketepatan waktu mengajar dan mengingatkan tanggungjawab sebagai guru saja (Member-Checking, November 2022). Bagi para responden, mereka menyatakan bahwa kedisiplinan bagi mereka berasal dari kesadaran para responden sebagai seorang guru (Member-Checking, November 2022). Mayoritas guru berpendapat bahwa kedisiplinan yang mereka amalkan merupakan buah atau hasil dari pengetahuan pedagogy dan profesionalitas mereka sebagai guru (Member-Checking, November 2022). Jadi, bagi guru pada proses member-checking tersebut, ketelitian, kemampuan menghitung, kesediaan mentaati aturan dan pedoman kerja, kepatuhan, kelancaran, dan ketaatan pada etika kerja yang menunjukkan kategori sedang atau cukup baik tersebut merupakan akumulasi proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan para guru secara mandiri dan bukan berasal dari kepemimpinan kepala sekolah. Mereka menilai kepemimpinan kepala sekolah secara umum adalah penentu arah, penentu keputusan, dan pembuat kebijakan atau peraturan.

Sebagian guru yang peneliti libatkan pada proses member-checking menuturkan kedisiplinan bagi mereka adalah untuk hadir mengajar tepat waktu. Beberapa dari guru tersebut juga menuturkan bila mereka datang dan meninggalkan sekolah sesuai dengan jam mengajar mereka (Member-Checking, November 2022). Temuan member-checking tersebut menjadi suatu hal yang umum pada beberapa SMP di Sub Rayon 04 Kabupaten Demak terlebih lagi bagi para guru yang memiliki status guru tidak tetap (Member-Checking, Desember 2022). Pada kasus ini, hasil member-checking menemukan bahwa bimbingan

kepala sekolah yang diberikan kepada para guru tersebut adalah nasehat dan himbauan agar datang mengajar tepat waktu.

Penelitian oleh Haudi et al. (2022) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan hasil dari proses pemahaman seseorang terhadap tugas yang diberikan atau diamanahkan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah hendaknya menyentuh ranah pengetahuan dan kesadaran guru saat melakukan bimbingan, pengembangan dan contoh model pembelajaran, koordinasi, dan pengelolaan organisasi bagi para guru.

Pada pembahasan ini, apabila kedisiplinan guru dicermati secara spesifik pada dimensi kelancaran kerja, taat aturan dan pedoman kerja, tanggungjawab, kepatuhan, dan jumlah absensi, maka kepemimpinan kepala sekolah jelas tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan guru. Hal tersebut didukung oleh Ratnasari et al. (2022). Para peneliti tersebut menemukan bahwa kinerja guru, sebagai bagian dari kedisiplinan guru, dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi guru bukan kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil dan pembahasan tersebut berkebalikan dengan hasil penelitian Alamsyah (2022) dan Mukti et al. (2022). Dalam hal ini, apabila kedisiplinan guru dilihat secara spesifik pada indikator kelancaran kerja, taat aturan dan pedoman kerja, tanggungjawab, kepatuhan, dan jumlah absensi, maka kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan tersebut dapat peneliti proyeksikan apabila kinerja guru membaik, maka kedisiplinan gurupun akan membaik. Penyebab perbedaan temuan tersebut adalah penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang berbeda. Pada penelitian ini, peneliti tidak menemukan strategi spesifik yang kepala sekolah gunakan untuk mengatasi masalah kedisiplinan guru sementara penelitian oleh Alamsyah (2022) dan Mukti et al. (2022) memiliki strategi spesifik untuk mengatasi masalah kedisiplinan guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Guru

Pada variabel lingkungan kerja, X2, nilai-rata-rata X2 adalah 76.16, dengan kategori sedang. Total capaian respon para responden menunjukkan seluruh dimensi lingkungan kerja berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut menunjukkan bahwa secara fisik lingkungan kerja di sekolah-sekolah mereka cukup nyaman. Buktinya dapat dilihat pada hasil total capaian respon setiap indikator. Para guru mendapati penerangan, suhu udara, bebas bising, warna cat, dan ruang gerak untuk bekerja berada pada kategori cukup atau sedang. Pada indikator tersebut, peneliti menemukan penerangan merupakan indikator dengan capaian tertinggi walaupun dikategorikan cukup atau sedang.

Penerangan merupakan kebutuhan setiap proses pembelajaran. Realisasi penerangan yang cukup pada suatu infrastruktur sekolah bukan hanya tentang lampu dan sumber listrik saja namun juga tata ruang bangunan agar ruangan mendapatkan cukup sinar. Penerangan adalah sumber cahaya yang menyinari suatu objek tertentu. Penerangan yang baik merupakan penerangan yang tidak menyilaukan atau sangat redup. Penerangan yang baik akan meningkatkan konsentrasi guru maupun siswa dalam menjelaskan maupun menerima materi yang diberikan di sekolah.

Dalam kehidupan kelas sehari-hari, Penggunaan penerangan lampu listrik memang sering tergantikan dengan memanfaatkan penerangan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi, jendela, maupun celah-celah lain yang ada di ruangan kelas. Namun, Setiawan et al. (2022) menjelaskan bahwa penerangan dan sumber penerangan merupakan kebutuhan mutlak sekolah. Dengan penerangan yang cukup, pembelajaran dapat berjalan lancar apabila terjadi pemadaman arus listrik atau situasi tak terduga lain. Para peneliti tersebut juga menjelaskan bahwa penerangan juga bermanfaat untuk melakukan kegiatan ekstra dan intra sekolah atau untuk keperluan praktikum para peserta didik.

Pada variabel ini, peneliti juga menemukan para guru merasa keamanan kerja yang mereka dapatkan cukup. Oleh karena itu, para guru dapat menjalankan tugasnya dengan lancar (Bench-Marking, November 2022). Kelancaran kerja para guru tersebut, sebagai dimensi dari kedisiplinan guru, para guru akui muncul akibat hubungan kerja antar guru dan hubungan kerja dengan kepala sekolah yang cukup (Bench-Marking, November 2022). Hasil tersebut juga terbukti dengan hasil uji statistic regresi yang menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kedisiplinan kerja. Uji statistik yang peneliti lakukan juga membuktikan lingkungan kerja sebagai variabel dengan nilai koefisien B tertinggi diantara variabel-variabel lainnya yaitu 0.845.

Hasil penelitian ini ternyata bertentangan dengan hasil penelitian Jihan (2017). Sang peneliti, secara statistik, membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kedisiplinan kerja meski penelitian tersebut memiliki dimensi kedisiplinan serupa dengan penelitian saat ini, antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan, kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. Indikator-indikator tersebut sebenarnya menunjukkan kinerja seorang guru. Jadi indikator-indikator kehadiran, ketaatan peraturan, dan bekerja etis yang mengindikasikan kinerja guru juga merupakan bagian dari kedisiplinan kerja. Hal yang sama juga berlaku bagi ketepatan waktu.

Penelitian oleh Defitamila & Saleh (2022) menunjukkan pengaruh positif lingkungan

kerja yang memiliki indikator peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, dan tata ruang terhadap kerja karyawan yang memiliki dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen kerja. Apabila dicermati, indikator yang para peneliti tersebut gunakan serupa dengan indikator-indikator disiplin kerja yang peneliti gunakan saat ini, yaitu ketepatan waktu, ketelitian sebagai indikator kualitas, dan taat aturan, tanggungjawab, serta taat etika kerja sebagai indikator dari komitmen kerja, maka peneliti dapat menyatakan bahwa penelitian oleh Defitamilia & Saleh (2022) mendukung hasil uji hipotesis pada penelitian ini. Hal ini menandakan baik penelitian ini dan penelitian oleh Defitamilia & Saleh (2022) menemukan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Dengan menggunakan cara berfikir atau kerangka berfikir seperti paragraf diatas, Erni et al. (2022) juga mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Selain Erni et al. (2022), penelitian oleh Gea (2022) dan Sihaloho & Sihotang (2022). Para peneliti tersebut, dengan kerangka berfikir serupa, menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru, utamanya pada indikator kinerja guru.

Penelitian oleh Ramdhona et al. (2022) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Para peneliti tersebut menemukan koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru adalah 0.349 dengan besar koefisien determinasi 12.18%. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai dapat betah tinggal di tempat kerja dan akhirnya akan membuat seseorang lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi merupakan dorongan agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini, motivasi kerja, X3, mendapatkan nilai rata-rata 102 dengan kategori sedang. Total capaian respon para responden menunjukkan bahwa setiap indikator motivasi kerja berada pada kategori sedang. Total capaian respon terendah diantara indikator 1 hingga indikator 8 adalah dimensi kompetisi dalam pekerjaan sementara capaian respon tertinggi adalah indikator bekerja untuk mendapatkan penghargaan. Capaian tertinggi lainnya dapat dilihat pada indikator mengutamakan prestasi kerja, 1997.

Hasil angket penelitian menunjukkan para guru telah cukup baik bertanggungjawab

melaksanakan pembelajaran dan tugas mereka dengan target yang jelas. Tujuan yang para guru terapkan juga cukup jelas. Saat guru sedang mengajar, guru cukup baik memberikan umpan balik hasil pekerjaan para siswa. Mayoritas guru, berdasarkan hasil pengisian angket, juga senang saat bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan capaian respon indikator kompetisi bekerja para guru mendapatkan nilai 1414, terendah diantara 8 indikator dengan jumlah indikator yang sama. Niat untuk berkompetisi merupakan motivasi di dalam diri seorang guru untuk tetap menjaga performa kerja dan disiplin kerjanya. Oleh karena itu, apabila niat atau hasrat berkompetisi ini tidak tumbuh dan cenderung memudar, maka motivasi guru akan menurun.

Pada indikator- indikator motivasi, peneliti menemukan indikator memenuhi kebutuhan hidup dan kerja serta hasrat mendapat penghargaan memiliki capaian respon lebih tinggi daripada hasrat untuk berkompetisi dalam kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi eksternal guru lebih besar daripada motivasi intrinsik para guru. Temuan tersebut juga selaras dengan hasil capaian respon indikator memperoleh pujian dan perhatian dari teman atau atasan dengan capaian respon yang tidak jauh berbeda, yaitu 1047 dan 1107. Oleh karena itu, manajemen sekolah dapat menggunakan temuan tersebut untuk meningkatkan motivasi guru.

Pada penelitian ini, hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja para guru. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Mutakallim (2017). Peneliti tersebut menemukan bahwa pengaruh parsial motivasi kerja terhadap disiplin kerja para guru. Pada penelitian tersebut, motivasi kerja terwujud melalui penerapan kemampuan guru, hasil kreativitas guru, serta penerapan keterampilan guru. Hidayahati & Rachmawati (2021) juga menemukan temuan serupa. Para peneliti menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian Harini et al. (2022), Mahardika & Mahayasa, (2022), dan Sakinah (2019). Para peneliti tersebut menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja para guru.

Pengaruh Simultan Variabel Bebas terhadap Disiplin Kerja

Pada model X1, X2, dan X3 terhadap Y. Nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0.964. Nilai tersebut menunjukkan hubungan kuat antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hubungan yang muncul merupakan hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat.

Nilai R-square atau koefisien determinasi pada tabel sebesar 0.930. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 93% sementara sisanya, 7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti tidak amati. Contoh faktor lain yang tidak peneliti amati pada penelitian ini antara lain adalah realisasi strategi kepemimpinan kepala sekolah. Selama proses member-checking, peneliti tidak menemukan bagaimana para kepala sekolah merealisasikan strategi kepemimpinan kepala sekolah. Contoh faktor kedua yang peneliti tidak amati adalah kualitas kerja sebagai bagian dari indikator kedisiplinan kerja guru.

Berdasarkan nilai R-square dan Adjusted R-Square sebesar 0.930 dan 0.929, peneliti menemukan pengaruh simultan antara variable kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap disiplin kerja. Pengaruh simultan tersebut juga peneliti temukan pada penelitian-penelitian seperti Harini et al. (2022), Jihan (2017) dan Mahardika & Mahayasa (2022). Penelitian Harini et al. (2022) menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh simultan terhadap disiplin kerja. Jihan (2017) menemukan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja. Mahardia & Mahayasa (2022) menemukan kompensasi dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja.

Temuan lain yang peneliti ambil dari hasil uji regresi ini adalah persamaan regresi model penelitian. Persamaan tersebut peneliti susun berdasarkan nilai unstandardized coefficient B.

$$Y = 5.472 - 0.007X_1 + 0.845X_2 + 0.194X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat peneliti gunakan untuk memprediksi disiplin kerja guru berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Apabila sekolah, sebagai institusi pendidikan ingin meningkatkan kedisiplinan guru, maka prioritas utamanya adalah pada pemenuhan lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut disebabkan nilai koefisien B variable X₂ atau lingkungan kerja yang merupakan nilai tertinggi diantara nilai koefisien B variable lainnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, baik secara fisik maupun psikologi, dapat mempermudah dan membantu guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Salah satu realisasi lingkungan yang aman adalah bebas dari penyakit atau masalah kesehatan (Disnakertrans, 2018). Contoh bebas masalah kesehatan yang peneliti maksud adalah bebas dari mata minus selama belajar di ruang kelas sebab penerangan atau pencahayaan yang cukup.

Strategi kedua untuk meningkatkan kedisiplinan para guru adalah dengan

meningkatkan atau memperbaiki motivasi para guru. Seperti yang telah peneliti jelaskan pada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan para guru nampak memiliki motivasi eksternal daripada motivasi internal. Pada kasus ini, walaupun para guru memiliki motivasi internal berupa semangat bersaing atau berkompetisi dalam kerja, namun capaiannya lebih sedikit daripada keinginannya untuk mendapatkan perhatian dari rekan sejawat dan atasan. Oleh karena itu, sekolah sebagai institusi pendidikan hendaknya memberikan pelatihan mindset agar para guru memperbaiki orientasi motivasi diri mereka menjadi berorientasi internal. Hal ini penting sebab motivasi intrinsik dapat memberikan pengaruh atau berimplikasi pada kehidupan guru di luar sekolah. Guru dengan motivasi intrinsik yang baik akan lebih siap menghadapi berbagai macam tantangan di masyarakat sebab guru tersebut memiliki tujuan hidup dan mampu mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan hidup tersebut dengan mengembangkan beragam keahlian mereka. Namun, apabila guru lebih berorientasi pada motivasi eksternal berupa penghargaan atau reward, maka guru akan lebih sering menghadapi keadaan diluar ekspektasinya.

Strategi untuk meningkatkan kapasitas motivasi intrinsik tersebut bukan berarti mengabaikan motivasi ekstrinsik. Pada penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengubah urutan prioritas motivasi guru agar lebih mengutamakan motivasi intrinsik. Di sisi lain, penerapan motivasi ekstrinsik seharusnya mendapatkan perhatian dari kepala sekolah atau manajemen sekolah dalam bentuk insentif sesuai dengan kinerja guru.

D. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 04 kabupaten Demak berdasarkan nilai sig $0.657 > 0.05$
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 04 kabupaten Demak berdasarkan sig $0.000 < 0.05$
3. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 04 kabupaten Demak berdasarkan sig $0.000 < 0.05$
4. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja SMP Negeri di Sub Rayon 04 kabupaten Demak. Hal ini ditunjukkan Nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0.964. Nilai tersebut menunjukkan hubungan kuat antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja

terhadap disiplin kerja. Hubungan yang muncul merupakan hubungan yang positif antara variable bebas dan variable terikat.

Nilai R-square atau koefisien determinasi pada tabel sebesar 0.930. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 93% sementara sisanya, 7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti tidak amati. Pengaruh tersebut juga dapat dilihat pada nilai Adjusted R-square yang merupakan nilai pasti koefisien determinasi. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh simultan tiga variable bebas terhadap variable terikatnya sebesar 0.929 atau 92.9% sementara sisanya, 7.1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti tidak amati.

Persamaan regresi tersebut dapat peneliti gunakan untuk memprediksi disiplin kerja guru berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Ahmad, Syarwani. 2013. *Ketahananmalangan Kepemimpinan Kepala sekolah*
Yogyakarta: Pustaka Felicha
- Alves, Sandra. 2012. "Ownership Structure and Earnings management: Evidence from Portugal, Australasian accounting". *Business and finance journal* (online). Vol .6.No.1, (<https://ro.uow.edu.au/aabfj/editorialboard.html>, diakses 2 Juli 2022).
- Alamsyah, M. W. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6011–6022. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i5.2038>
- Amstrong, M. 2013. *Strategic Human resource Management*. Terjemahan Atit Cahyani. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Anoraga, P. 2011. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Rineka Cipta
- . 2013. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan laboratorium klinik otrismo medical center kota Bekasi. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 89–99. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>
- Disnakertrans. (2018). *Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat*. Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah. <https://balai-k2.disnakertrans.jatengprov.go.id/blog/pentingnya-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-aman-dan-sehat/>

- Erni, M., John, & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 75–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Preveda Media Grup
- Fathurrohman, Pupuh & Suryana, Aa. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Gea, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja guru pada gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1303–1316. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.743>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harini, F. E., Hidayat, Z., & Abrori, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di puskesma Penanggal. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 285–294.
- Haudi, H., Fitria, H., & Wahidy, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 7(1), 118. <https://doi.org/10.29210/022031jpgi0005>
- Hidayahati, A. F., & Rachmawati, I. K. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada bumdes maju bersama Singosari - Kabupaten Malang. *JPRO*, 2(2), 60–67.
- Hariri, Hasan. 2016. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendrayadi . 2016. “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru studi pada Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang”. *Tesis* . Jakarta: Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
- Indrafachrudi, S. 2016. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Isyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jihan, G. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(4), 486–493. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i4.4466>
- Kartono, K. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Kristanto, Ari. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Pada MTs Swasta Se- Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Tanggamus”. Tesis. Lampung: Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
- Kurniawan, M. E., Wanto, D., & Murniyanto. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SDTQ Salsabilah Rejag Lebong. *Journal of Islamic Education Management*, 8(2), 51–59.
- Mahardika, I. M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di koperasi unit desa. *Jurnal Widya Amrita: Jurnal Management, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 652–660. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1891%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1891/1154>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- . 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mukti, A., Sapriati, A., & Soekisno, B. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v5i1.16390>
- Mutakallim. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Madani UIN Alauddin Makassar. *Masharafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah*2, 5(3), 248–253.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Poerwadarminto. 2011. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngilimin. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahun, E.2016. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi -Kerja dengan Kinerja Guru SMK Negeri Putussibau- Kapuas Hulu. *Jurnal Dinamika Pendidikan*.Volume 5, Nomor 1, Januari 2016
- Ratnasari, D. T., Saud, U. S., Agustin, M., & Permana, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 187. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4076>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru (survey pada guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Rivai, V. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi Ahli Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta Prenhalindo.
- 2016. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi Ahli Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta Prenhalindo.
- Rusnita, Arafat, Mulyadi. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 11 Prabumulih”. *Jurnal Kepemimpinan dan pengurusan Sekolah*, (online), Vol.6, No.1,
- Sakinah, L. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, XIII(1), 79–88. <https://osf.io/preprints/m3ec7/>
- Salwa. Kristiawan. M. & Lian, B. 2019. “The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation Toward primary School Principal Performance”. *International Journal of Scientific & Technology Research*.
- Sardiman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Setiawan, A., Susilo, H. S., Winoko, Y. A., Faizal, E., Farida, N. N., & Sarjiyana. (2022). Pemanfaatan energi surya sebagai energi alternatif dan peningkatan media pembelajaran IPA di SD Negeri Bareng 3 Kota Malang. *The 5th Conference on Innovation and Application of Science and Technology*, 5.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, S., & Sihotang, H. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akutansi*, 1, 224–238.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Preveda Media Grup
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Umami, Siti, Lian, Bukman, Missriani. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap disiplin Kerja”. *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (online) Vol.6, Nomor1, Januari-Juni 2020, (<https://www.researchgate.net/publication/341544347>, diakses 3 Maret 2022).
- Uno, Hamzah B., 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara

- . 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2013. *Strategi Kepemimpinan Pembelajaran Menyongsong Implementasi Kurikulum*. Cakrawala Pendidikan. No.XXXI (1), hlm. 1-13.
- Yasir, Mallapiseng. 2015. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish