

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PNS PADA SD NEGERI 37 PEKANBARU

Oleh

**Nova Syafrina**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366  
E-mail : [novasyafrina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:novasyafrina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

*ABSTRACT : The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of civil servant teachers at SD Negeri 37 Pekanbaru. The population in this study were 31 civil servant teachers and the research sample was 31 civil servant teachers. The research method used is descriptive method with a quantitative approach. The average score for the entire statement about Work Discipline is 4.28, meaning that the respondent's answer to the statement about the Work Discipline of PNS Teachers at SD Negeri 37 Pekanbaru is strongly agreed. Meanwhile, the respondents' answers to the performance statement averaged 4.19, which means agree. The data analysis used is simple linear regression with the regression results obtained namely  $Y = 10,339 + 0.622X$ , which has a positive relationship direction, that is, if the Work Discipline variable increases, the Performance variable will increase. Based on the results of the t test, it was found that the tcount was  $6.264 > t_{table} 2.04523$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . This means that work discipline has a positive and significant effect on the performance of civil servant teachers at SD Negeri 37 Pekanbaru. The R square value of 0.575 or 57.5% means that the Work Discipline variable has an influence on teacher performance of 57.5%.*

**Keywords: Work Discipline, Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai pergerakan suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, di SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya (MSDM).

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*  
Volume 15, Nomor 1, 27 Maret 2024

kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal.

Guru yang diharapkan memiliki kualitas yang baik dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan adalah guru yang memiliki ciri-ciri pribadi yang produktif yakni kemandirian seorang guru untuk selalu dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya. Kemandirian seorang guru adalah upaya yang dilakukannya dalam dirinya. Dengan potensi tersebut guru akan kreatif, inovatif dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul dan senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi

guru yang produktif adalah guru yang dapat memberikan sumbangan yang nyata bagi lingkungan sekitarnya, imaginative, inovatif dalam menghadapi berbagai persolan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik bisa ditingkatkan dengan kedisiplinan. Guru yang tingkat kedisiplinannya baik maka kinerja akan baik, sebaliknya guru yang tingkat kedisiplinannya rendah maka tingkat kerjanya akan rendah pula dan dukungan guru yang ahli dan

berkompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para guru termasuk yang harus diutamakan disetiap sekolah.

Berdasarkan hasil observasi pada SD Negeri 37 Pekanbaru ditemukan bahwa kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti tidak masuk saat jam pelajaran, datang ke sekolah terlambat, dan keluar saat jam pelajaran. Hal ini mengakibatkan kualitas peserta didik menjadi rendah. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga menjadi pembinaan atas kerjanya sehingga tujuan pendidikan yang dijalankan dapat dicapai secara optimal.

Untuk memberika gambaran yang lebih jelas dapat dilihat dari tabel jumlah guru yang mengumpulkan RPP tepat waktu / tidak tepat waktu dan perubahan tingkat ketidakhadiran guru yang melanggar disiplin kerja yang terjadi pada SD NEGERI 37 Pekanbaru dari tahun 2018 s/d 2022 yaitu:

Tabel 1  
Jumlah Guru PNS SD Negeri 37 Pekanbaru yang mengumpulkan RPP Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Guru PNS	Jumlah Guru yang tepat waktu Mengumpulkan RPP	Jumlah Guru yang terlambat Mengumpulkan RPP
2018	27	22	5
2019	28	23	5
2020	28	21	7
2021	30	27	3
2022	31	29	2

Sumber : SD Negeri 37 Pekanbaru 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kesadaran guru akan tanggung jawabnya dalam membuat dan mengumpulkan RPP selama 5 tahun terakhir selalu terpenuhi.

Dimana semua guru selalu membuat dan mengumpulkan RPP yang mereka buat setiap tahunnya, walaupun masih ada juga guru yang terlambat mengumpulkan RPP.

Tabel 2  
Data Absensi Guru PNS Pada SD Negeri 37 Pekanbaru Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Guru PNS	Hari Efektif Kerja	Absensi			Total Absensi	Persentase (%)
			Alfa	Izin	Terlambat Masuk		
2018	27	255	12	15	16	43	16,86%
2019	28	260	13	21	23	57	21,92%
2020	28	239	19	25	30	74	30,96%
2021	30	246	16	22	25	63	25,60%
2022	31	240	13	17	20	50	20,83%

Sumber : SD Negeri 37 Pekanbaru 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidak disiplin guru pns pada tahun 2018 terjadi pelanggaran untuk alfa sebanyak 12, izin 15, dan terlambat masuk 16 dengan jumlah persentase 16,86 %. Pada tahun 2019 terjadi pelanggaran untuk alfa sebanyak 13, izin 21, dan terlambat masuk 23 dengan jumlah persentase 21,92 %. Pada tahun 2020 terjadi pelanggaran untuk alfa sebanyak 19, izin 25, dan terlambat masuk 30 dengan jumlah persentase 30,96 %. Pada tahun 2021

terjadi pelanggaran untuk alfa 16, izin 22, dan terlambat masuk 25 dengan jumlah persentase 25,60%. Pada tahun 2022 terjadi pelanggaran untuk alfa sebanyak 13, izin 17, dan terlambat masuk 20 dengan jumlah persentase 20,83%.

Dari data tabel diatas dapat dipahami bahwa hal tersebut harus jadi perhatian bagi Kepala Sekolah dan Guru untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar tidak merugikan bagi Sekolah.

**Tabel 3**  
**Data Kelulusan Siswa-Siswi SD Negeri 37 Pekanbaru 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Peserta UN	Jumlah Peserta Lulus	Persentase (%)
1	2018	160	160	100%
2	2019	180	180	100%
3	2020	177	177	100%
4	2021	158	158	100%
5	2022	165	165	100%

Sumber : SD Negeri 37 Pekanbaru 2023

Dari tabel 3 di atas, dijelaskan bahwa setiap tahunnya jumlah siswa/i peserta Ujian Nasional (UN) pada SD Negeri 37 Pekanbaru selalu mengalami perubahan, yaitu dari 160

siswa/i tahun 2018 menjadi 165 siswa/i tahun 2022 dan tingkat kelulusan peserta didik selalu lulus dengan persentase yang memuaskan yaitu 100% setiap tahunnya.

**Tabel 4**  
**Sanksi Bagi Guru Yang Melanggar Peraturan Pada SD Negeri 37 Pekanbaru Tahun 2028 - 2022**

No	Jenis Sanksi	Jenis Kesalahan	Sanksi
1	Sanksi Ringan	1. Datang tidak tepat waktu 2. Melalaikan waktu jam pelajaran 3. Tidak menyerahkan data RPP	1. Teguran lisan 2. Mengurangi jam pembelajaran guru
2	Sanksi Sedang	1. Datang terlambat dan pulang lebih awal 2. Melanggar peraturan yang telah ditetapkan pihak sekolah	1. Memberikan nilai rendah padaa nilai sasaran Kerja Guru (SKP) 2. Penundaan kenaikan pangkat
3	Sanksi Berat	1. Sering tidak hadir ke sekolah tanpa keterangan 2. Sering meninggalkan kelas diwaktu proses pembelajaran	1. Menon-aktifkan guru dalam 1 semester 2. Diusulkan untuk dimutasi

Sumber : SD Negeri 37 Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, tentang sanksi bagi Guru yang melanggar peraturan di *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 15, Nomor 1, 27 Maret 2024*

sekolah adalah, berdasarkan jenis kesalahan yang dilakukan oleh Guru yang bersangkutan

yaitu, jika telat beberapa menit maka dilakukan sanksi teguran lisan dan melalaikan waktu jam pelajaran, maka saksi yang diberikan adalah berupa pengurangan jam pembelajaran. Dan begitu juga penjelasan

yang lainnya dapat dilihat pada tabel diatas. Berikut adalah rekapitulasi guru yang mendapatkan Sanksi pada 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 5  
Rekapitulasi Guru PNS yang Mendapatkan Sanksi Pada SD Negeri 37 Pekanbaru 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Guru	Jenis Sanksi			Jumlah
		Ringan	Sedang	Berat	
2018	27	29	10	-	39
2019	28	30	8	-	38
2020	28	47	8	-	55
2021	30	42	4	-	46
2022	31	37	4	-	41

Sumber : SD Negeri 37 Pekanbaru 2023

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa sanksi yang diterima guru dari tahun 2018-2022 mengalami fluktuatif dan cenderung menurun pada 2 tahun terakhir. Tindakan-tindakan evaluasi yang dilakukan

pada SD Negeri 37 Pekanbaru dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja guru masih belum memberikan efek jera maupun memperbaiki tingkat kedisiplinan guru

Tabel 6  
Prestasi Siswa-Siswi SD Negeri 37 Pekanbaru 2018 - 2022

Tahun	Prestasi Yang Diperoleh
2018	1. FLS2N ( Festival Lomba Seni Siswa Nasional ) 2. Bulu tangkis putra tingkat kota pekanbaru
2019	1. Lomba Nyanyi Solo 2. Futsal dan sepak bola setingkat Sekolah Dasar (SD)
2020	-
2021	-
2022	1. Karate Dan Silat setingkat Sekolah Dasar

Sumber : SD Negeri 37 Pekanbaru, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat dari tahun 2018-2019 mendapatkan prestasi, namun pada tahun 2020-2021 tidak ada dikarenakan Covid. Kemudian di tahun 2022 Siswa/i mulai aktif lagi mengikuti perlombaan.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pns Pada Sd Negeri 37 Pekanbaru”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh Hainur Mardia (2018) STIE RIAU, dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kampar Timur Kabupaten Kampar” Tanggapa responden terhadap pernyataan *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 15, Nomor 1, 27 Maret 2024*

disiplin kerja adalah banyak 122 (50,18 %) jawaban responden menyatakan sangat setuju, 266 (50,18 %) jawaban responden menyatakan cukup setuju, 34(6,41 %) jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan 0 (0 %) jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan menyatakan Variabel Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kampar Timur pada kategori setuju / baik yaitu pada skala inbterval 3,89. Tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja guru adalah sebanyak 86 (16,22 %) jawaban responden menyatakan sangat setuju, 254 (47,92 %) jawaban responden menyatakan setuju, 149 (28,11 %) jawaban responden menyatakan cukup setuju, 38 (7,16 %) jawaban responden menyatakan tidak setuju dan 3 (0,56 %) jawaban responden

yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan pernyataan Variabel Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kampar Timur pada kategori setuju / baik yaitu pada skala interval 3,72.

Muh. Hasrul Yahya (2014) dalam skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: (1) disiplin kerja di SMK Negeri 1 Makassar, (2) untuk mengetahui kinerja guru di SMK Negeri 1 Makassar, dan (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi adalah seluruh guru yang berjumlah 64 orang, sehingga penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata (mean) dan standar deviasi dan analisis statistic inferensial dengan menggunakan uji normalitas data, korelasi product momen, dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di SMK Negeri 1 Makassar tergolong dalam kategori tinggi, ditinjau dari beberapa aspek yaitu kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan, pengawasan, perhatian kepada para pegawai, kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin begitupun dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Makassar tergolong dalam kategori sangat tinggi ditinjau dari beberapa aspek yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahma Pepri Novita (2018) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Disipin Terhadap Kinerja Pegawai DI SMKN 1 Batipuh”. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tabiah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. Penelitian *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 15, Nomor 1, 27 Maret 2024*

ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 42,9% dan persentase terendah adalah 0 %. Hasil analisa statistik deskriptif di peroleh 42,9% yang terletak pada rentang scor 265-271 dengan kriteria baik. Artinya disiplin di SMKN 1 Batipuh adalah baik. Kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 35,8% dan persentase terendah adalah 0%. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 35,8% berada pada rentang skor 161-167 dengan kategori cukup. Artinya kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah cukup. Terdapat pengaruh signifikan dari disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah sebesar 34,3% dan 65,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 34,3% selanjutnya kinerja pegawai diberikan pengaruh oleh faktor lain.

## **Disiplin Kerja**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tingkat disiplin merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjuk oleh pegawai bersangkutan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:90) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan ( 2016:193 ) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi

mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

#### **Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:129) ada dua bentuk disiplin dalam bekerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Antara lain :

- 1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan Guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah.
- 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan Guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada sekolah.

#### **Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja**

Tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain :

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, serta

- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

#### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno Edy (2019:89) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapat imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang dilakukan.
- 2) Ada Tidaknya Keteladanan pemimpin  
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada Tidaknya Aturan yang pasti  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan  
Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.
- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Kepala Sekolah  
Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan.
- 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Guru  
Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya,

kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh Kepala Sekolah.

- 7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin Kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah.

### **Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:131) Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

- 1) Pemberian peringatan  
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberi peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula, surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.
- 2) Pemberian sanksi harus segera  
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera harus diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
- 3) Pemberian sanksi harus konsisten  
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian sanksi.

- 4) Pemberian sanksi harus impersonal  
Pemberian sanksi pelanggaran harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Siswanto (dalam Sinambela 2016:356) Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Frekuensi Kehadiran  
Salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan  
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada peraturan  
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja  
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### **Kinerja Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya, Kinerja dalam bahasa Inggris merupakan terjemahan bebas dari *performance*, yang berarti keberhasilan kerja, dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau dengan kata lain hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata "to perform" yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): masukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban atau nazar, menggambarkan suatu karakter atau permainan, menggambarkan dengan suara atau alat musik, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan, memainkan musik, melakukan suatu yang seseorang harapkan atau mesin.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Sinambela (2016:483) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Menurut Marwansyah (2019:23) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh Lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat

dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor yang memengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189-193) adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan Guru dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka Guru akan terdorong atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.



- 7) Gaya Kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau sekolah. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu sekolah.
- 9) Kepuasan Kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika Guru merasa senang atau gembira atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- 10) Lingkungan kerja sekitar. Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas. Merupakan kesetiaan Guru untuk tetap bekerja dan membela sekolah dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen. Merupakan kepatuhan Guru untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Sekolah dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja. Merupakan usaha Guru untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Kemudia disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Guru yang disiplin akan mengaruhi kinerja.

### **Komponen Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:203) terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Untuk menentukan hasil kinerja guru dapat dilakukan dengan cara yaitu dengan memberi angka atau huruf atau kombinasi keduanya. Komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:

- 1) Absensi

- 2) Kejujuran
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kemampuan ( hasil kerja )
- 5) Loyalitas
- 6) Kepatuhan
- 7) Kerjasama
- 8) Kepemimpinan
- 9) Prakarsa

### **Indikator Kinerja**

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Dapertemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dan yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain :

- 1) Kompetensi pedagogik  
Kompetensi pedagogic adalah mengenal bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam peraturan pemerintah RI NO.19 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar dikelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ramah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.
- 2) Kompetensi Kepribadian  
Kompetensi kepribadian berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi : Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seseorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan

kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

### 3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional, pekerjaan seseorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru memiliki prinsip yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut :

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan

dengan tugas keprofesionalan guru.

### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi, dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguguran.

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Abdurrahmat (2014:172) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin Guru, semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana guru datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin guru yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

## Hipotesis

Untuk mengetahui jawaban dari masalah penelitian ini maka diperlukannya hipotesis. Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan tersebut, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 37 Pekanbaru.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Negeri 37 Pekanbaru, yang terletak di JL.Garuda Sakti N0.25.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SD Negeri 37 Pekanbaru yang berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang dan dalam kemampuan peneliti, maka peneliti menggunakan responden secara keseluruhan. Teknik sampel yang digunakan yaitu *Sampling* Jenuh adalah Teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah : Observasi dan Angket / Kuesioner.

Pada penelitian ini penulis menggunakan deskriptif dan kuantitatif. Deskriptif adalah membandingkan antara hubungan kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan tabulasikan bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Kuantitatif adalah merupakan data penelitian yang berasal dari angka-angka dan Analisa menggunakan statistik, Sugiyono (2016:7 ). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7**  
**Interval Kelas Kategori Jawaban Responden**

Interval Kelas	Klarifikasi Jawaban	Skor
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	2
2,61 – 3,40	Cukup Setuju	3
3,41 – 4,20	Setuju	4
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2016

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari tabel 5.20 dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap kuisisioner mengenai variable Disiplin Kerja (X) memiliki rata-rata skor sebesar 4,28 yang berarti bahwa responden sangat setuju. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya jawaban dari responden pada kategori sangat setuju.

Dari tabel 5.33 dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap kuisisioner mengenai variable Kinerja Guru (Y) memiliki rata-rata skor sebanyak 4,19 yang berarti bahwa responden setuju. Hal ini

dipengaruhi oleh banyaknya jawaban dari responden pada kategori setuju.

**Uji Instrumen**

Hasil uji Instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan bahwa semua item kuisisioner di nyatakan Valid, reliable dan terdistribusi secara normal berdasarkan hasil uji Validitas, Reliabilitas dan uji Normalitas yang dilakukan sesuai dengan standar penelitian.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable terikat kinerja

guru terhadap variable bebas disiplin kerja. Adapun persamaan regresi linear sederhana

adalah sebagai berikut :  
 $Y = a + bX + e$

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandarlized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.339	6.429		1.608	.119
	Disiplin Kerja	.622	.099	.758	6.264	.000
a. Dependent Variabel : Kinerja Guru						

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan tabel 5.30 dapat dilihat hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,339 + 0,622 X$$

Sehingga persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10.339 artinya apabila variable Disiplin Kerja (X) bernilai 0 maka Kinerja (Y) bernilai positif yaitu sebesar 10.339.
2. Nilai koefisien variable Disiplin Kerja (X) sebesar 0.622 artinya jika Disiplin

Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Disiplin Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.622 satuan. Koefisien yang bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Semakin kondusif Disiplin Kerja, maka Kinerja akan semakin membaik.

**Uji Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandarlized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.339	6.429		1.608	.119
	Disiplin Kerja	.622	.099	.758	6.264	.000
a. Dependent Variabel : Kinerja Guru						

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan tabel 9 maka Uji t ini dilakukan untuk membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan 5% atau (0,05). Dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $31-2=29$ . Maka hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,04523.

Berdasarkan hasil regresi uji t pada tabel 5.38 di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja sebesar 6,264, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,04523 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,264 > 2,04523$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Pada SD Negeri 37 Pekanbaru.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru sebesar 57,5%. sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka bab ini dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa pada variabel Disiplin Kerja, skor tertinggi terdapat pada pernyataan kedua “Saya Pulang Kerja Sesuai Dengan Jam Yang Telah Ditentukan” , Pernyataan kelima “Saya Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab”

dan pernyataan kesebelas “Saya Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Intruksi Yang Diberikan Atasan” dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,39 yang berada pada kategori sangat setuju. Sedangkan variabel Kinerja Guru skor tertinggi terdapat pada pernyataan kesembilan yaitu “Saya memiliki kemampuan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber. ” dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,32 yang berada pada kategori sangat setuju.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh persamaan yaitu  $Y = 10,339 + 0,622X$ , artinya jika  $X = 0$  tanpa adanya Disiplin Kerja maka Kinerja Guru ( $Y$ ) menjadi sebesar 10,339 dan jika ada 1 satuan peningkatan Disiplin Kerja Guru maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,622 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja Guru sebesar 6,264, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  2,04523 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,264 > 2,04523$ ) dengan tingkat signifikan  $0,0000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja Guru Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PNS pada SD Negeri 37 Pekanbaru.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi yang telah didapat, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,575 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 57,5%, sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, Fathoni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.

- Andespa, Roni. 2014. *Metodelogi Riset Bisnis, Cetakan Ketiga*. Pekanbaru: Al-Huda Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Mardia Hainur. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kampar Timur Kabupaten Kampar*. STIE RIAU.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Novita, R.P. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK 1 Batipuh*. Fakultas Tabiah Dan Ilmu Keguruan. IAIN Batusangkar.
- Novita. 2018. *Statistik Ekonomi, Edisi Pertama Cetakan Ke-dua*. Pekanbaru: CV. Karya Nofa.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-4*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Suyanto. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Bosscript. Klaten Selatan
- Subagyo, J. 2015. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitaif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitaif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulistyo, A., Wijayanto, W. (2015). *Meningkatkan kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X kecamatan tanggunharjo kabaupaten grobogan*. Seminar nasional pendidikan UNS & IPSI Jawa tengah.
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke tujuh*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke kedelapan. Jakarta: Prenadamedia.
- Yahya, H.M. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar*. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar