

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Amin Alhusaini¹, Muhammad Kristiawan², Syaiful Eddy³

¹Technico Baturaja, ²Universitas Bengkulu, ³Universitas PGRI Palembang
e-mail: baturajatechnico@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri OKU. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel pada penelitian sebanyak 50 responden dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to determine the significance of the effect of Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance in OKU Public High School. This type of research is quantitative descriptive. Samples in the study were 50 respondents with data collection techniques in the form of a questionnaire (questionnaire). The results showed that: 1) there was a significant influence of work motivation on teacher performance, 2) there was a significant effect of work discipline on teacher performance, 3) there was a significant effect between work motivation and work discipline on teacher performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan salah satu cara individu untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya. Menurut Rusmaini (2014) Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teori dan praktik yang berkembang dalam kehidupan. Pendidikan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan (Asvio dkk, 2019).

Pendapat Mulyasa (2004) para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Supardi, 2014). Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012). Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Kenyataan yang peneliti temukan berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kinerja guru di beberapa sekolah masih dianggap kurang disebabkan karena kurangnya disiplin guru dalam mengajar. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Pujiastuti dan Sriwidodo (2011) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan pengawasan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh seperti apa yang diinginkan (Hartiwi dkk, 2020; Ivanova dkk, 2020).

Selain itu juga, rendahnya kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan (Abdullah, 2020; Soleh dkk, 2019). Hal ini selaras dengan pendapat Kasmir (2018), yang mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik. Dengan demikian, peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas, tanpa mengurangi atau menghilangkan peran dan fungsi yang lain, kinerja guru sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting didalam keberhasilan pendidikan (Suharsaputra, 2018; Septiani dan Cahyono, 2019).

Selain faktor motivasi kerja, kinerja guru dipengaruhi pula oleh disiplin kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sonang (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa bahwa faktor disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan keberhasilan guru mengajar. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Secara umum 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. Selain itu, menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin. Artinya, disiplin kerja merupakan suatu keperluan untuk mentaati peraturan baik bentuk tulisan maupun tidak.

Bicara mengenai disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas, karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran. Menurut Subari (2002) disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja. Ada beberapa pengertian

disiplin, antara lain 1) kreasi dan persiapan kondisi pokok untuk bekerja; b) kontrol diri sendiri; c) persiapan sebagai warga negara yang dewasa; d) penurunan yang sadar; e) melatih dan belajar tingkah laku yang dapat diterima. f) sejumlah pengontrolan guru terhadap murid; g) penurunan yang dipaksakan; h) pengontrolan dan pengarahan energi yang menghasilkan tingkah laku yang produktif Disiplin kerja dapat bermakna suasana batin yang berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan (Subari, 2002; Septiani dan Cahyono, 2019).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah di cita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama (Subari, 2002).

Namun bertolak belakang dengan kenyataan yang ada yakni masalah disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja kerja seorang guru (Enni, dkk, 2013). Hal ini juga dijumpai oleh peneliti di beberapa sekolah SMA Negeri OKU bahwa masalah disiplin kerja masih bisa dikatakan rendah. Hal ini disebabkan masih adanya guru yang tidak hadir tanpa adanya keterangan jelas dan ketidakhadiran hanya disebabkan penyakit ringan yang sebenarnya masih bisa hadir bekerja, tidak berada di sekolah pada jam kerja, Menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya, tidak membuat rencana pembelajaran dan sebagainya. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan membuat target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai sehingga mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah.

Menurut Sutrisno (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya di semua SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka peneliti mengadakan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri OKU.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner, dan dokumentasi, dan analisis datanya menggunakan analisis deskriptif data, analisis uji-t, analisis uji-F, dan koefisien determinasi yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional. Menurut Riyanto (2010) penelitian korelasional adalah penelitian yang akan melihat pengaruh atau hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain. Emzir (2015) mengemukakan bahwa dalam penelitian korelasional setiap variabel harus dapat diungkapkan dalam bentuk angka, yakni dapat dihitung. Perhitungan menggunakan aplikasi olah data SPSS versi 22.0.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 136 responden kemudian diambil menjadi sampel sebanyak 101 responden guru di SMA Negeri OKU. Variabel penelitian kuantitatif yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (X_1), terhadap kinerja guru (Y), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), kemudian seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilanjutkan setelah dilakukan uji persyaratan analisis data yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Setelah data dinyatakan sudah memenuhi persyaratan untuk diuji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan pada variabel-variabel yang akan diuji.

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 1. Hasil Analisis Uji t Variabel (X_1) Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2,385	5611		-,425	,672
	Motivasi Kerja	,418	,060	,434	6,959	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas, maka diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya H_a diterima dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,959 > t_{tabel} 1,660$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara X_1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t TABEL 2, maka diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya H_a diterima dengan demikian budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 11,183 > t_{tabel} 1,660$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara X_2 terhadap Y.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t Variabel (X₂) terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,385	5,611		-,425	,672
	Disiplin Kerja	,497	,044	,697	11,183	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 Tahun 2020

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Tabel 3. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,403	2	271,202	80,579	,000 ^b
	Residual	329,835	98	3,366		
	Total	872,238	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 22 Tahun 2020

Berdasarkan nilai di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan atau bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai $F_{hitung} 80,579 > F_{tabel} 3,09$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti ada pengaruh signifikan X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y.

Berdasarkan hasil uraian analisis data penelitian pada BAB IV menggunakan Program SPSS versi 22. Sebelum dilakukan penelitian dilakukan uji persyaratan data terlebih dahulu, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas data dilakukan dengan uji validasi yang dilakukan dengan validator yaitu dosen-dosen Universitas PGRI Palembang. Selanjutnya dilanjutkan ke uji validitas analisis dengan menggunakan perhitungan program SPSS versi 22. Hasil perhitungan validasi analisis untuk variabel motivasi kerja diketahui bahwa terdapat tiga item yang tidak valid sehingga tiga pernyataan tersebut dibuang dan hanya menggunakan 17 (tujuh belas) item pernyataan saja untuk pengujian selanjutnya. Hasil perhitungan validasi analisis untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa terdapat lima item yang tidak valid sehingga lima pernyataan tersebut dibuang dan hanya menggunakan 15 (lima belas) item pernyataan saja untuk pengujian selanjutnya. Hasil perhitungan validasi analisis untuk variabel kinerja guru diketahui bahwa terdapat enam item yang tidak valid sehingga enam pernyataan tersebut dibuang dan hanya menggunakan 14 (empat belas) item pernyataan saja untuk pengujian selanjutnya. Kemudian uji prasyarat data dilanjutkan ke uji reliabilitas. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS versi 22 diketahui bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai lebih besar dari r tabel, variabel

disiplin kerja lebih besar dari r tabel, dan variabel kinerja guru memperoleh nilai lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU telah menjawab hipotesis pertama. Disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU telah menjawab hipotesis kedua. Motivasi kerja dan disiplin kerja ada pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji F. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU telah menjawab hipotesis ketiga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada keluarga Technico Baturaja, Rektor Universitas PGRI Palembang, Rektor Universitas Bengkulu, Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian jurnal ini yang merupakan produk dari tesis. Kemudian terima kasih juga kepada teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan semua pihak yang telah membantu penulisan dan penerbitan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1).
- Aritonang. (2015). *Kompensasi Kerja, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/ Th.IV / Juli 2015.*
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Emzir. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The Effect of Certified Teachers and Principal Leadership toward Teachers' Performance. *International Journal Of Educational Review*, 2(1), 70-88.
- Ivanova, T., Gubanova, N., Shakirova, I., & Masitoh, F. (2020). Educational technology as one of the terms for enhancing public speaking skills. *Universidad y Sociedad*, 12(2), 154-159.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 *Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Riyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC
- Robbins., & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Buku 1. Edisi kedua belas*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmaini. (2014). *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Septiani, V., & Cahyono, D. (2019). Education and Training Strategy in Palembang Aviation College. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (3)

- Soleh, A. M., Tobari., Kesumawati, N. (2019). Development of The Practical Manual As A Learning Media For Simulator Aircraft Rescue And Fire Fighting. *International Journal of Scientific & Technology Research* 8(10).
- Sonang. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 54 Palembang. *Jurnal Manajemen Universitas Tridiananti Palembang*.
- Subari. (2002). Penerapan Strategi Bermain Peran Dalam Pembelajaran Di Taman Kanak-Kanak. Malang: Lokakarya di TK Negeri Pembina.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. (2018). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulistyo., & Wijayanto. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi"* Surakarta, 21 November 2015 ISBN: 978-979-3456-52-2.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.