



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan

Berius Giawa¹, Percaya Giawa²

^{1,2} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: beriusgiawa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ulunoyo dimana nilai koefisien regresi sederhananya lebih besar dengan nilai koefisien yang tingkat signifikannya 5% ($n=30$), 2. Disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja guru melalui gaya kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo. Dimana nilai uji t sobel lebih besar dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikan 0,05. Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru dimana aturan dan gaya kepemimpinan berlandaskan aturan dan ketentuan yang ada dalam sekolah tersebut.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Guru adalah sosok manusia yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional

harus memiliki beberapa kompetensi dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Seiring dengan peran guru sebagai pendidik, guru harus menguasai kompetensi mereka dan memiliki disiplin kerja sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja guru baik di sekolah maupun di luar sekolah. Guru adalah salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru adalah faktor dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan sistem pendidikan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, guru yang memainkan peran langsung dalam mengajar dan mendidik. Pentingnya komponen guru sangat menentukan terhadap pelaksanaan pendidikan berkualitas, hanya dengan guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka tidak terciptanya sosok pemimpin dan pegawai yang ideal disiplin kerja merupakan kesadaran akan sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga ia akan mematuhi atau melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan". Pemasalahan disiplin kerja dan kinerja guru dan gaya kepemimpinan yang merupakan permasalahan yang penting terkait peningkatan kualitas pendidikan sehingga permasalahan tersebut menjadi perhatian pemerintah dan pihak-pihak terkait. Permasalahan tersebut juga dirasakan di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil observasi dan fakta dilapangan, didapatkan informasi bahwa disiplin kerja dan kinerja guru masih menjadi permasalahan dikarenakan masih rendahnya kedisiplinan guru dalam ketepatan waktu, kehadiran, disekolah sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan dengan baik. Indikasi lainnya juga masih rendahnya disiplin kehadiran, tepat waktu, guru di kelas saat pembelajaran akan dimulai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 89) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik jangan harap akan terciptanya sosok pemimpin dan pegawai yang ideal. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri, sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut. Disiplin kerja sangat penting untuk kemajuan sekolah, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan adalah suatu sikap, perilaku, atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan misalnya menurut peraturan masuk mengajar 07. 30 WIB, maka guru tersebut harus datang sebelum pukul 07. 30 WIB. Seorang guru dikatakan memiliki disiplin apabila melaksanakan seluruh pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Demikian juga sebaliknya seorang guru dikatakan tidak memiliki disiplin apabila guru tersebut tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itulah kedisiplinan mempengaruhi kinerja. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, dan disiplin yang rendah, akan mengakibatkan kinerja yang rendah.

Disiplin dapat diartikan sebagai arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu sikap perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tak tertulis mengingat begitu pentingnya masalah disiplin ini demi peningkatan kinerja, untuk itu perlu

dicari dimana sebenarnya letak disiplin secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber disiplin adalah adanya kesadaran dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja guru menurut Supradi (2014) "Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas belajar di sekolah dan bertanggung jawab untuk siswa di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa". Selain itu, kesadaran guru tentang peningkatan kompetensi profesional dan berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi peserta didik. Komitmen guru diperlukan untuk kelangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas belajar disekolah dan bertanggung jawab untuk siswa dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa". Selain itu, kesadaran guru tentang peningkatan kompetensi profesional dan berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi peserta didik. Komitmen guru diperlukan untuk kelangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru merupakan pelaku utama penyelenggara proses belajar mengajar guru haruslah individu-individu yang mempunyai kualitas yang memadai dan hasrat (passion) mengajar, karena guru sangat berperan dalam proses pendidikan disekolah guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih siswanya.

Kinerja guru diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi tercapainya tujuan pendidikan maka dari itu, guru merupakan tenaga pendidik sekaligus sumber daya manusia yang paling berpengaruh untuk keberhasilan di dunia pendidikan, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari.

Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan yang didasarkan oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi yang mana akan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Kemampuan tersebut mencakup beberapa aspek, diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang

optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja juga tentu menjadi faktor yang penting dalam menentukan kinerja seorang guru.

Gaya Kepemimpinan selalu menjadi daya tarik tersendiri sebab berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan dengan kualitas kepemimpinan. Menurut jurnal (Fahmi, Agung, & Rachmatullaily, 2018) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu”. Karena kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh dalam mengatur sekaligus melaksanakan proses kerjasama antar pemimpin dengan individu-individu didalamnya. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektifnya yang merupakan hal paling utama yang harus di pahami oleh seorang pemimpin, karena dengan memahami gaya kepemimpinan tersebut maka lebih mudah mengenal dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan potensial yang ada didalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya lalu adanya gaya kepemimpinan yang baik untuk mencapai suatu kinerja yang sukses.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian dilakukan di SMK Negeri 1 Ulunoyo, Nias Selatan yang berada di Desa Hilimaera, Kec. Ulunoyo, Kab. Nias Selatan, Prov. Sumatera Utara. Menurut Sugiyono (2021 : 126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai ciri khas yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu area dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan permasalahan penelitian yang akan dibawakan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah total 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Ulunoyo

a. Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan pengujian regresi sederhana melalui rumus persamaan $Y_1 = a + bX$ dan $Y_2 = a + bX$,

Maka adapun hasil yang didapatkan pada persamaan di atas dengan bantuan SPSS.25 yaitu sebagai berikut;

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Pertama I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	113.683	8.672		13.109	.000
Displin Kerja (X)	-.623	.124	-.689	-5.031	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Angka-angka di dalam persamaan regresi sederhana tersebut di atas maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,689. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa secara langsung disiplin kerja yang ditunjukkan pada kinerja guru di SMK Negeri 1 Ulunoyo dapat memberikan pengaruh yang besar dan baik sebagaimana yang diharapkan.

b. Hasil Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa koefisien korelasi variabel X terhadap Y dapat berpengaruh positif dimana nilai koefisien sebesar $0,689 > 0,361$, dengan tingkat signifikan 5% atau ($n=30$).

c. Hasil determinan

Dari hasil pengujian SPSS.25 dapat dihasilkan uji determinannya, tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Hasil Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.456	4.269

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja (X)

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian. Berdasarkan tabel output SPSS.25 “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,475 atau sama dengan 47,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya (100% - 47,5% = 52,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Di SMK Negeri 1 Ulunoyo

Dari hipotesis di atas maka dapat diketahui nilai dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening melalui persamaan berikut:

a. Persamaan pertama $Z = a_1 + bX + \varepsilon_1$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dilihat regresi modelnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Persamaan Pertama I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.964	3.489		21.202	.000
Displin Kerja (X)	-.050	.050	-.185	-.997	.327

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan (Z)

b. Persamaan pertama $Y = a_2 + bX + bZ + \varepsilon_2$

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Persamaan Kedua II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	92.418	36.224			2.551	.017
Displin Kerja (X)	-.609	.127	-.673		-4.775	.000
Gaya Kepemimpinan (Z)	.287	.475	.085		.605	.550

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan persamaan tabel di atas maka untuk melihat pengaruh dan besar nilai dari variabel indepen terhadap dependen melalui intervening dapat dirumusan melalui uji sobel sebagai berikut:

Diketahui bahwa: $b = 0,287$; $s_a = 0,050$; $a = -0,050$; $s_b = 0,475$

$S_{ab} = \sqrt{(b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2)}$

$S_{ab} = \sqrt{[(0,287)^2 \times (0,050)^2 + (-0,050)^2 \times (0,475)^2 + (0,050)^2 (0,475)^2]}$

$S_{ab} = \sqrt{[(0,01435)^2 + (-0,02375)^2 + (0,02375)^2]}$

$S_{ab} = \sqrt{[0,000205923 + 0,000564063 + 0,000564063]}$

$S_{ab} = \sqrt{[0,001334048]}$

$S_{ab} = 0,03652$, uji sobel yang terdapat pada 3 variabel di atas maka menunjukkan nilai 0,03652 namun untuk menguji nilai t secara parsialnya maka dilakukan melalui rumus berikut;

$t = ab/sab$

$t = ((-0,050) \times 0,287) / 0,03652$

$t = ((-0,050) \times 0,287) / 0,03652$

$t = 0,01435 / 0,03652$

$t = 2,545269$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,545269. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 2,042272, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dengan t tabel. Hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Ulunoyo

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana dari persamaan diatas maka nilai regresinya sebesar $0,689 > 0,361$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa indikator disiplin kerja yaitu mematuhi, pedoman kerja, komunikasi, pengawasan, pekerjaan, konsisten, sikap nilai-nilai dan mengatur berpengaruh pada variabel dependen yaitu kinerja guru di SMK Negeri 1 Ulunoyo. Dimana hal tersebut dapat dibuktikan pada indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator disiplin diri dimana guru lebih disiplin pekerjaannya dan mengatur diri sendiri saat mengajar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Di SMK Negeri 1 Ulunoyo

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,545269. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 2,042272, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dengan nilai t table hasil dari perhitungan tersebut di atas menunjukan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui gaya kepemimpinan Di SMK Negeri 1 Ulunoyo, yang artinya guru SMK Negeri 1 Ulunoyo memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi terhadap kinerja yang dilakukan yang dilandasi oleh gaya kepemimpinan di SMK tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dari penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan, dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ulunoyo dimana nilai koefisien regresi sederhananya lebih besar dengan nilai koefisien yang tingkat signifikannya 5% ($n=30$) dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja guru melalui gaya kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo. Dimana nilai uji t sobel lebih besar dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikan 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- AGUNG, S. (2018) PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA. AGUNG SETIAWAN, 1(4), 1245-1253. Diambil kembali dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280>
- Diambil Kartowagiran, B. ((2011)). KINERJA GURU PROFESIONAL (GURU PASCA SERTIFIKAS. Cakrawala Pendidikan, 3(3).(3(3).), 463-473kembali dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/4208>
- Erlangga. Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.Strategi Mengelola Karyawan.Yogyakarta: CAPS.
- Hamali (2016:214). Kinerja Dan Profesionalisme Guru. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T.Hani. (2014). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta:BPFE
- Hartatik, (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogyakarta:Laksana
- Hasibuan (2016:172) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- Hasibuan(2017:194) Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Heru Prasetyo Wibowo, S. B., & Sutopoa. (2021). PentingnyaAspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan. Inspirasi Pendidikan, 6(1), 41-50. Diambil kembali dari <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jiv/article/view/7669>
- Kusumaningrum Desi Eri, U. N., & Desy, A. D. (2013). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH. Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan, 14(1), 107-113. Diambil kembali dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/157>
- LA, A. I. (2017-06-14). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. JURNAL IDAARAH,, VOL. I, NO. 1, JUNI 2017(Vol. 1 No. 1 (2017): JUNE), 133-142. Diambil kembali dari file:///C:/Users/ACER/Downloads/4133-Article%20Text-8987-1-10-20180117%20(2).pdf
- Mangkunegara (2015:129)Pengaruh Disiplin Kerja Terhada Kinerja Karyawan Bandung Alfabeta
- Mangkunegara (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Marwansyah (2017:232) Profesi Keguruan. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media. Bangun,

Marwansyah (2017:232). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Marwansyah, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.

Natawijaya dalam susanto (2016:29) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pt Grafindo. Lamatenggo,

Natawijaya dalam Susanto (2016:29) Metode Penulisan Bisnis. Bandung:AlfabetaAhmadi,

Puspitasari, A., & Prahiawan, W. (2018). PENGARUH DISIPLIN PREVENTIF DAN MOTIVASI EKTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NATURA INDOLAND. Tirtayasa Ekonomika, 13(2), 339-356. Diambil kembalidari <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JTE/article/view/4322>

Rivai Dkk (2014:1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Rosalina, M., & Wati Nurlaela, I. (t.thn.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18-32. Diambil kembali dari <https://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/26/0>

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di MTS Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demark.

Sugiyono (2019:95) Metode Penelitian Administrasi.

Sugiyono (2019:99) Metode Penelitian Administrasi

Sunarsi Denok, k. P., & Sari Wulan Vivi, A. P. (t.thn.). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. Lensa Ilmiah, 2(1), 111-113. Diambil kembali dari <http://journal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/201/199>

Terry dalam Kartono(2014:71) Pengaruh gaya kepemimpinan MTS Sultan Fatah gaji kecamatan guntur kabupaten demark. Bandung.

Trang Sandy Dewi. (2013). GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA. EMBA, 1(3), 118-223. Diambil kembali dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995>

Westerman dalam Hamzah (2013:2014:89). Metode Penelitian. Yogyakarta:

*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo
Kabupaten Nias Selatan
Berius Giawa, Percaya Giawa*

Westerman dalam Hamzah dan Lematengo (2014:89). Manajemen Sumber Daya Manusia .
Jakarta: