

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN STAFF DI SMP TELEKOMUNIKASI PEKANBARU

Reni Nasrianti¹, Kurniawaty Fitri², Fitriana³

^{1,3}STAI Al- Kifayah Riau

²FEB Universitas Riau

Email korespondensi: reninasrianti2@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja guru dan staff dilingkungan sekolah SMP Telekomunikasi yang dapat dilihat dari kurangnya disiplin guru yang mengajar. Banyak dijumpai guru dan staff yang masih malas bekerja, masuk tidak tepat waktu bahkan keluar lebih awal jam pelajaran selain itu staff yang berada dikantor banyak ditemui sibuk bermain dengan handphonenya masing-masing. Hal ini dikarenakan semangat dan disiplin guru dan staff yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan staff di SMP Telekomunikasi. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di SMP Telekomunikasi Pekanbaru dengan subjek penelitiannya adalah kepala sekolah, guru dan staff. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui teknik wawancara dan observasi lapangan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu kepala sekolah lebih memperhatikan kemampuan guru dan staff dalam proses pembelajaran dan pekerjaan serta memberikan semangat, dorongan, dan pujian kepada guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, serta memberikan penghargaan kepada guru yang rajin.

Kata Kunci: Upaya Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Staff

Abstract: This research is motivated by the low performance of teachers and staff in the Telekomunikasi Middle School environment which can be seen from the lack of discipline of the teachers who teach. Many teachers and staff were found who were still lazy to work, not coming in on time and even leaving early during class hours. Apart from that, many staff who were in the office were found busy playing with their respective cellphones. This is due to the low enthusiasm and discipline of teachers and staff so that it affects performance. The purpose of this study was to find out the principal's efforts to improve the performance of teachers and staff at Telekomunikasi Middle School. The research method uses a descriptive method with a qualitative approach. The research was conducted at SMP Telekomunikasi Pekanbaru with the research subjects being the principal, teachers and staff. Data collection techniques in this study were through interviews and field observations. The conclusion from the results of this study is that school principals pay more attention to the abilities of teachers and staff in the learning process and work and provide encouragement, encouragement, and praise to teachers in carrying out tasks at school, and reward teachers who are diligent.

Keywords: Principal's Effort, Teacher and Staff Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan orang yang bekerja didalamnya untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja (Saputra & Kuning, 2019).

Mengidentifikasi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menentukan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos, semangat kerja dan disiplin kerja.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berupaya mencerdaskan masyarakat, mengembangkan kecerdasan peserta didik, mencerdaskan kehidupan masyarakat. Kepala sekolah, sebagai pemimpin, memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung guru dan staf. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja guru dan bawahannya dengan mempengaruhi moral dan disiplin diri sendiri.

Persaingan di lembaga pendidikan terjadi sangat cepat, sehingga melalui lingkungan yang baik dan proses pembelajaran yang baik, masyarakat pada umumnya akan menilai baik buruknya kualitas sekolah melalui proses pembelajaran di sekolah tersebut. Sekolah yang bagus di mata masyarakat akan memiliki banyak peminat. Oleh karena itu, proses pendidikan di suatu sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah penggerak tercapainya tujuan sekolah, karena kepala sekolah adalah pemimpin di lingkungan saya. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan secara wajar dengan upaya yang optimal untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda secara mendasar untuk memimpin pengikutnya. Apabila kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru dan pegawai dengan baik, maka guru dan pegawai juga dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, sehingga tidak ada keluhan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Keberhasilan kepala sekolah dalam kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan moral dan disiplin kerja guru. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan dan aspirasi dari mereka yang melakukan pekerjaan ini untuk menjaga semangat dan kedisiplinan guru. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh atas pengelolaan dan melimpahkan tanggung jawab kepada guru yang memiliki semangat dan disiplin kerja yang tinggi, yang akan mempengaruhi prestasi kerja.

Guru memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan (Utari & Rasto, 2019). Guru dan pendidikan merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan (Suprihatin et al., 2022). Menurut J. Adler, dalam (Iskandar, 2013) Kualitas pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Pencapaian guru yang berprestasi tercermin dari guru yang rajin masuk sekolah dan rajin mengajar, serta guru yang mengajar dengan semangat dan memiliki rasa senang mengajar. Apa yang dilakukan guru ini akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan pendidikan. (Ahmadiansah, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Penurunan kinerja adalah masalah umum yang terjadi di tempat kerja. Meski penurunan kinerja yang dialami tidak terlalu berdampak, namun ada kekhawatiran penurunan kinerja ini akan menjadi masalah serius dan berkelanjutan jika tidak ditemukan solusinya. Penurunan pencapaian kinerja yang diakibatkannya dapat disebabkan oleh beberapa hal. Seperti yang disebabkan oleh kurangnya motivasi. Menurut (Hairunnisa & Ali, 2022) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja guru yang optimal menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Hal lain yang dapat memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pendapat ini sejalan dengan Malayu P. Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Menurut (Dhyan Parashakti et al., 2020) disiplin adalah kesadaran atau kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang baik dapat memberikan besarnya tanggung jawab dari seorang pegawai kepada tugas-tugasnya.

Adanya banyak tugas atau tanggung jawab yang berbeda dimana guru dan staf memiliki banyak tugas atau tanggung jawab yang berbeda, sehingga diperlukan dukungan kepala sekolah untuk memberikan perhatian serius terhadap tugas dan tanggung jawab tersebut. Jika seorang kepala sekolah tidak memperhatikan kinerjanya dengan sungguh-sungguh, maka akan sulit bagi bawahannya untuk melaksanakan berbagai tugas yang dilakukannya. Jadi menurut (Tua et al., 2018) Kepala sekolah dapat melaksanakan peningkatan kinerja sebagai bagian dari peranan pendidikan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. .

Menurut (Simatupang & Saroyeni, 2018) Diakui bahwa setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas karena tercapai atau tidaknya tujuan dipengaruhi oleh kinerja orang tersebut. Kurangnya disiplin dapat mempengaruhi semua kegiatan dengan membawa hasil kerja yang tidak optimal, menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai dengan visi, misi terhadap kinerja, dan membentuk citra organisasi yang buruk. (Muardi et al., 2022) menjelaskan bahwa selama proses pembelajaran berlangsung guru jarang sekali dikelas sampai jam pelajaran selesai. Setelah materi dijelaskan dan tugas diberikan kemudian guru pergi ke kantor dan membiarkan siswa begitu saja dikelas sampai jam pelajaran berakhir. Hal ini tentu membuat siswa merasa bebas didalam kelas bahkan sering dijumpai siswa meribut karena tidak adanya pengawasan guru mengajar di waktu tersebut. Selain dari pada guru juga ditemukan rendahnya semangat kerja staff disekolah, sering dijumpai staff yang terlalu sibuk main handphone dan game sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan belum selesai karena selalu mengundur pekerjaan hingga saat diperlukan semua dikerjakan secara terburu-buru sehingga hasil pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut (Dzikrulloh & Karwanto, 2016), mengemukakan kepala sekolah sebagai *stakeholder* berpengaruh terhadap kualitas mutu pendidikan, kurangnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik dalam upaya meningkatkan mutu peserta didik dan guru maka akan sulit dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Dampak suatu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berbentuk arahan atau peraturan baru, tetapi hal baru yang dapat membangkitkan semangat atau motivasi para guru dan staff, sehingga dapat mengembangkan kompetensi diri dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Dari penjelasan diatas bahwa kepala sekolah sebaiknya memberikan sebuah pembinaan terhadap guru dan staff untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien agar memberikan penilaian terbaik dimata masyarakat. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Staff di SMP Telekomunikasi Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Telekomunikasi. Waktu penelitian dilaksanakan pada semester ganjil 2022/2023. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi langsung ke lapangan dan wawancara dengan kepala sekolah. Subjek penelitian ini adalah

kepala sekolah, guru yang berjumlah 15 orang dan staff SMP Telekomunikasi. Alasan guru dan staff yang menjadi subjek penelitian karena disekolah tersebut terungkap beberapa permasalahan yang terjadi dalam kegiatan pembelajaran, yaitu masih banyaknya guru yang terlambat dalam jam pembelajaran, sering masuk tidak tepat waktu dan membiarkan murid berkeliaran diluar disaat jam pembelajaran, serta rendahnya hasil kerja staff terlihat dari banyaknya laporan pekerjaan yang belum selesai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus yakni bertujuan untuk menjelaskan dan memahami objek yang ditelitinya secara khusus sebagai suatu kasus, jika dilihat dari lokasi sumber data termasuk kategori penelitian lapangan (Wibowo et al., 2020). Dalam penelitian kualitatif, peneliti wajib hadir di lapangan, karena peneliti merupakan instrumen peneliti pertama (*the instrument of choice in naturalistic inquiry is the human*) yang memang harus hadir sendiri di lapangan secara langsung mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berupa deskripsi yang dilakukan dalam bentuk observasi dilapangan dan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa siswa. Berdasarkan hasil observasi dilapangan yang dilakukan oleh peneliti ada beberapa hal yang menarik. Dapat diketahui bahwa masih rendahnya semangat kerja dan disiplin guru beserta staff disekolah hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan. Kepala sekolah menjelaskan disaat bel masuk sudah berbunyi masih banyak guru yang telat datang kesekolah sehingga banyak anak dijumpai berkeliaran diluar dan dikantin tanpa mempedulikan bel masuk berbunyi. Masalah seperti ini terjadi karena semangat kerja guru dan staff yang rendah sehingga mempengaruhi kedisiplinan mereka dalam bekerja.

Menurut (Ivalaina Astarina et al., 2019) bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau orang dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan aturan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sementara menurut (Suarez, 2015) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan

Kepala sekolah perlu memperhatikan kedisiplinan guru yang sedang mengajar dan proses pengajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan. Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin guru ditunjukkan oleh (Uriatman, 2015) “dalam setiap kegiatan ada dua tahapan yang harus dilakukan, yaitu perencanaan dan pelaksanaan”.

Dengan demikian, perencanaan merupakan fungsi utama dari manajemen. Rencana yang dibuat oleh kepala sekolah SMP Telekomunikasi Pekanbaru adalah memperkuat kedisiplinan guru dalam mengikuti pelajaran kemudian membuat program-program seperti: a) perencanaan tata tertib kehadiran yang disepakati bersama beserta sanksinya. b) perencanaan jadwal sosialisasi dan diklat disiplin, yang kemudian dilaksanakan oleh kepala sekolah Implementasi yaitu pelaksanaan rencana dan juga melakukan pemantauan apakah rencana tersebut telah dilaksanakan atau tidak berjalan dengan baik. Dengan merencanakan program disiplin, kepala sekolah dapat memperkirakan, mempersiapkan, dan menentukan suatu tindakan yang akan diambil selama pelaksanaan sekolah dan mempersiapkan segala sesuatunya untuk proses disiplin. Kehadiran guru terbentuk secara efektif. Kepala sekolah

yang efektif akan tercipta jika kepala sekolah memiliki karakter, tata krama dan jiwa kepemimpinan yang baik dalam organisasi sekolah. Dalam peran kepemimpinannya, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua peserta dalam proses pendidikan, terutama guru, dan pada akhirnya mencapai tujuan dan mutu sekolah (Heriana Hartiwi, Anna Yu Kozlova, 2020). Meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran dan perhatian guru terhadap jam kerja yang dijadwalkan.

Kepala sekolah sebaiknya bersikap tegas dan mengoptimalkan peraturan tentang disiplin kehadiran guru dan staff, yaitu mengoptimalkan aturan yang mengharuskan semua guru dan staff pada jam pertama, harus hadir 15 menit sebelum bel berbunyi atau paling lambat jam 7.30 selanjutnya bagi guru dan staff yang sudah datang harus menandatangani daftar hadir, bagi guru yang datang terlambat tidak diperbolehkan masuk kelas pada jam pertama dan hanya akan diperbolehkan masuk kelas pada jam berikutnya. Bagi yang datang terlambat tersebut akan dicatat namanya oleh guru piket dan bila terjadi berulang kali atau melakukan pelanggaran lebih dari tiga kali akan dilakukan pemanggilan terhadap guru dan staff tersebut untuk diberikan pembinaan ataupun sanksi, untuk meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran kepala sekolah juga memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru dan bawahannya dengan cara hadir disekolah tepat waktu.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas guru yang jarang masuk kelas dan hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa pengawasan guru maka kepala sekolah harus berani bertindak tegas menegakkan disiplin guru dalam prestasi akademik, dengan melarang guru terlalu sering meminta izin. Tindakan tegas dalam arti kepala sekolah juga harus bertindak dengan memberikan sanksi atau teguran kepada yang melanggar tata tertib atau dengan melakukan pendekatan dan pemahaman bahwa kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran sangat penting bagi ketertiban dan mutu pendidikan di sekolah.

Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Kerja

Kepala sekolah di “zaman sekarang” memainkan peran yang lebih kompleks yang membutuhkan kemampuan *multitasking* dan perubahan peran yang dinamis. Kepala sekolah yang efektif dan diterima secara luas sebagai kunci utama dalam mewujudkan peningkatan mutu sekolah. Menurut (Komalasari et al., 2020) kualitas sekolah berdampak pada motivasi staffnya dan kinerja guru dalam kualitas pembelajaran di kelas.

Menurut (Lestari et al., 2020) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang orang untuk bekerja dan berkreasi dalam bekerja. Sebagai pemimpin sekolah, ia memiliki peran dengan tindakan yang menciptakan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan kepercayaan pada semua bawahan, mencoba mengajak guru untuk mendorong semangat, hal pertama yang ia lakukan adalah memberi contoh terlebih dahulu seperti tiba di sekolah lebih awal, memantau kemajuan proses belajar mengajar, serta dalam hal komunikasi dengan guru, kepala sekolah menjalin hubungan komunikasi yang baik dan harmonis. Selain itu, hasil wawancara dengan guru dan staf tentang apakah kepala sekolah mengajak guru untuk mendorong semangat kerja dengan memberikan contoh atau sikap keteladanan seperti berangkat pagi, tingkat kesadaran tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Setiap ada kesempatan, kepala sekolah selalu menyempatkan diri untuk berbicara dengan staf dan guru, sekedar menanyakan keadaan guru dan bercanda. Tetap berhubungan baik dengan staf TU dan guru, jika tidak ada kesibukan selalu ke ruang guru saat jam istirahat untuk berbincang, mendengarkan keluhan kesah bawahan atau bertukar pikiran, berbagi dan

memberi saran, memotivasi dan mendorong bawahan untuk bekerja dan belajar . Lakukan yang terbaik untuk kemajuan sekolah.

Sumber daya manusia dengan semangat yang baik, disiplin kerja yang baik, semua pekerjaan akan selesai tepat waktu dan tepat waktu. Adanya semangat kerja karyawan berdampak pada kedisiplinan mereka dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku (Maryanti et al., 2022) misalnya tidak melakukan pelanggaran atau kesalahan dalam menjalankan pekerjaan dan lebih memperhatikan dalam hal absensi.

Keberhasilan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Staff di Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan sekolahnya karena sebagai kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya dan membina hubungan baik dengan seluruh staf sekolah (Seriyaniti et al., 2020).

Dari hasil penuturan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan staff disekolah adalah dengan membangun semangat dan disiplin kerja. Ketika bawahan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya maka ia akan disiplin dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukannya dengan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil yang dikerjakapun juga baik dan tepat waktu yaitu berupa pelayanan dan mutu pendidikan yang diberikan. Mengenai kehadiran guru dan staff serta keberadaan guru dikelas sudah sesuai dengan jadwal tugas dan harapan, tidak ada dijumpai guru yang bermalas-malasan dan tetap mendampingi siswa sampai jam pembelajaran selesai karena adanya tingkat kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satu upaya melihat semangat dan disiplin guru dan staff adalah tingkat kehadiran dan disiplin terhadap waktu. Absensi ini selalu direkap setiap bulan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam membangun semangat dan disiplin kerja guru dan staff untuk menjalankan pekerjaannya dan kepala sekolah juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kinerja guru karena itu kepala sekolah merupakan suatu penentu keberhasilan pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada kepala sekolah dan semua pihak yang telah membantu, mengarahkan dan memberi petunjuk yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulis juga mengucapkan terima kasih kepada guru dan staff SMP Telekomunikasi Pekanbaru yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah SALATIGA. *Journal of Communication*, 1,(1), 223–236.
- Dhyan Parashakti, R., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Dzikrulloh, I., & Karwanto. (2016). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sidoarjo. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1–12.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

- terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037.
- Heriana Hartiwi, Anna Yu Kozlova, F. M. (2020). *International Journal of Educational International Journal of Educational Review*. 2(1).
- Ivalaina Astarina, Hapsila, A., & Fitrio, T. (2019). The Influence of Discipline on Lecturers' Motivation and Performance in Indragiri College of Economics (STIE) Rengat. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09).
- Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Principal's Management Competencies in Improving the Quality of Education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181–193.
- Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). *The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers ' Work Performance in MTs Nurul Huda*. 1(2), 108–121.
- Maryanti, M., Achmad Fauzi, Ribka Natalia, Kevin Sean, & Kasman Abas. (2022). The Influence of Work Environment, Work Enthusiasm and Rewards on Work Discipline (Literature Review Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1069–1078.
- Muardi, J., Rohmawan, K., & Nurminingsih. (2022). the Effect of Discipline and Training on Performance of Employees At the Fire and Rescue Service in City Administration of Central Jakarta. *Marginal : Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(2), 83–92. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i2.137>
- Saputra, T., & Kuning, U. L. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel permai pekanbaru*. 4(2), 316–325.
- Seriyanti, N., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3922>
- Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018). The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31–37.
- Suarez, L. Y. T. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG*. 15(1), 1–27.
- Suprihatin, S., Rachmawati, D. W., Sasongko, R. N., Ma`arif, M. A., & Khadafi Kader, M. A. (2022). The Effect of Work Motivation and Discipline on The Performance of The Leading Teachers of Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 693–704.
- Tua, N., Gaol, L., Kristen, P. A., Siburian, P., Pendidikan, M., Universitas, P., & Medan, N. (2018). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*.
- Uriatman, M. (2015). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Manajer Pendidikan*, 9(6), 822–827.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.
- Wibowo, A., Trisnantari, H. E., & Hairunisya, N. (2020). Program Madrasah Adiwiyata Dalam Membentuk Karakter Peduli Lingkungan Bagi Siswa Mts. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(6), 1071–1078.