INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 12811-12822
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Analisis Disiplin Kerja Guru di Markaz Ashhabul Qur'an

Yenni Fitriani[1]✉, Zulfani Sesmiarni[2]
Universitas Islam Negeri Syech M.Djamil Djambek
Email: yennifitriani8297@gmail.com[1]✉

Abstrak

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah dasar tidak terlepas dari peran dan dedikasi guru, karena guru adalah orang yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Sebagai pengajar, guru diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu mengelola kelas serta menegakkan disiplin pada diri sendiri dan anak didiknya. Peningkatan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya kedisiplinan yang ketat dalam melaksanakan tugas, kecil kemungkinan proses pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa lingkungan sekolah yang aman, tertib, dan merangsang sangat diperlukan agar siswa dapat belajar seefektif mungkin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan lembar pertanyaan dan jawaban yang diisi secara manual oleh responden. Kuisioner merupakan alat ukur yang digunakan oleh peneliti dengan pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada pemikiran bahwa suatu konsep dapat ditransformasikan menjadi variabel, indikator, atau objek. Peneliti menggunakan kuisioner dengan pertanyaan tertutup untuk mengukur persepsi responden dengan menggunakan pilihan skala Likert. Skala Likert adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur sifat mudah tertipu, kejujuran, dan persepsi seseorang. Pewawancara memiliki gaya bertanya yang mengurangi persepsi responden dengan sistem penilaian lima point.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Ashhabul Qur'an*

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

Abstract

The successful implementation of education and teaching in elementary schools cannot be separated from the role and dedication of teachers, because teachers are people who have direct contact with students in the teaching and learning process. As teachers, teachers are expected to be able to create an effective learning environment and be able to manage the class and enforce discipline on themselves and their students. Increasing teacher discipline in carrying out their duties greatly determines the school's success in achieving its goals. Without strict discipline in carrying out tasks, it is unlikely that the learning process at school can run well according to expectations. This is in line with the statement that a safe, orderly and stimulating school environment is very necessary so that students can learn as effectively as possible. The data collection method used was a questionnaire. A questionnaire is a data collection technique that uses a question and answer sheet that is filled in manually by the respondent. A questionnaire is a measuring tool used by researchers with questions based on the idea that a concept can be transformed into a variable, indicator, or object. Researchers used a questionnaire with closed questions to measure respondents' perceptions using a Likert scale option. The Likert scale is a measurement used to measure a person's gullibility, honesty, and perception. The interviewer has a questioning style that reduces the respondent's perception with a five-point scoring system.

Keywords: *Work Discipline, Ashhabul Qur'an*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan penting yang dimiliki oleh setiap organisasi atau bisnis, baik itu organisasi pemerintah maupun non-pemerintah. Setiap perusahaan atau organisasi harus berjuang untuk mencapai kesuksesan atau profitabilitas agar dapat bersaing dengan para pesaing di era globalisasi saat ini. Pencapaian tujuan tersebut sebagian besar disebabkan oleh etos kerja individu karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi itu sendiri. Untuk memastikan tujuan perusahaan tercapai, maka setiap perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Setiap perusahaan memiliki sistem untuk mencatat kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui apakah seorang karyawan berhasil atau tidak berhasil dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan (Negeri & Timur, 2022).

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah dasar tidak terlepas dari peran dan dedikasi guru, karena guru adalah orang yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Sebagai pengajar, guru diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu mengelola kelas serta menegakkan disiplin pada diri sendiri dan anak didiknya. Peningkatan kedisiplinan guru

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

dalam melaksanakan tugas sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya kedisiplinan yang ketat dalam melaksanakan tugas, kecil kemungkinan proses pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa lingkungan sekolah yang aman, tertib, dan merangsang sangat diperlukan agar siswa dapat belajar seefektif mungkin.

Sistem sekolah merupakan sebuah sistem yang memiliki komponen-komponen yang saling berkaitan satu sama lain dan membantu pencapaian tujuan. Komponen-komponen yang dimaksud antara lain adalah siswa, kurikulum, materi pelajaran, guru, kepala sekolah, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana dan prasarana, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Setiap komponen yang ada di dalamnya perlu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kondisi cuaca di sekitarnya. Tetap saja, harus ada proses perubahan yang terjadi. Menurut teori kelembagaan tercermin adanya upaya untuk menjelaskan perubahan bagaimana menata kembali suatu kelompok, termasuk struktur, prosedur, dan sistemnya, agar dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif. Oleh karena itu, setiap perubahan yang terjadi di dalam organisasi sekolah harus mempertimbangkan setiap komponen yang ada. Perubahan yang dimaksud terjadi pada struktur, prosedur, etos, dan sistem organisasi serta proses perubahan itu sendiri, yang menunjukkan bagaimana sekolah diorganisasikan sebagai sebuah liga (Ahyani et al., 2021).

Faktor terpenting dalam meningkatkan pencapaian pendidikan adalah optimalisasi sumber daya manusia, terutama pelatihan guru. Faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi pendidikan adalah guru. Untuk memastikan bahwa pekerjaan rumah dan tugas-tugas diselesaikan dengan cara yang akan membantu sekolah mencapai tujuannya, guru harus memahami dengan baik undang-undang dan peraturan yang relevan dan harus bersedia untuk bekerja lebih keras untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan tersebut tercapai. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, mempersiapkan, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pekerjaan guru diperoleh dari kegiatannya dalam melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermakna, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan program pembelajaran atau pelaksanaan (Ahyani et al., 2021).

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap sedia untuk mengklarifikasi setiap keraguan dan juga sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap semua kebijakan perusahaan. Definisi lain yang mencirikan disiplin kerja adalah kesanggupan seorang

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

karyawan untuk menaati dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Kecamatan & Kota, 2021). Kedisiplinan guru sangat erat kaitannya dengan kemampuan mereka dalam menegakkan peraturan sekolah. Seorang guru yang disiplin akan menasehati seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan prinsip yang diikuti. Salah satu contohnya adalah guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhi (Ahyani et al., 2021) Salah satu bentuk kedisiplinan di sekolah ini adalah melalui bimbingan dari guru. Acuan kinerja guru dapat dilihat dari salah satu unsur penilaiannya, yaitu dari kehadiran pegawai yang membuktikan tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah disiplin kerja karyawan dari sudut pandang karyawan itu sendiri, motivasi atau etos kerja, sikap karyawan terhadap pekerjaannya, dan hubungan karyawan dengan lingkungan kerja dimana aktivitas kerja sehari-hari berlangsung. Seorang pekerja yang memiliki disiplin, motivasi, dan etos kerja yang kuat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif. Disiplin merupakan proses yang dapat membantu individu mengatasi kekhawatiran mereka untuk memperkuat dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif dengan menindaklanjuti kebijakan organisasi. Disiplin adalah hal terpenting yang harus dipelajari oleh seseorang atau karyawan untuk menginformasikan kepada perusahaan bahwa mereka mampu menangani hal-hal lain yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui disiplin kerja, seseorang dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (L. Kerja et al., 2018).

Salah satu faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berkembang adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai hasil yang bermanfaat bagi organisasi, yang dibuktikan dengan diislpin kerjanya. Selain itu, disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas baik secara individu maupun kelompok. Disiplin yang efektif menekankan pentingnya tanggung jawab seseorang terhadap tantangan yang dihadapinya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena apabila disiplin karyawan meningkat, maka kualitas kerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang ideal (Negeri & Timur, 2022). Dari pengertian di atas, dapat dilihat bahwa disiplin ini sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga setiap organisasi dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

Disiplin kerja yang baik membuat orang lebih sadar akan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong etika kerja, profesionalisme, dan pencapaian tujuan. Dengan memperkuat disiplin kerja guru, guru dapat menggunakan data siswa dengan cara yang ideal dan menempatkan sekolah pada posisi yang lebih menguntungkan dibandingkan dengan sekolah lain (P. D. Kerja et al., 2018). Disiplin juga mengandung pengetahuan yang melekat pada perilaku karyawan mengenai kebijakan organisasi dan tahapan bisnis, yang mengarah pada kemampuan karyawan untuk mematuhi kebijakan bisnis dan tahapan bisnis.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi dengan menggunakan pengumpulan data jangka panjang untuk mengidentifikasi permasalahan yang harus diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara non-struktural, dimana wawancara bebas tidak menggunakan metode pengumpulan data yang sistematis dan menyeluruh yang terbatas pada pertanyaan-pertanyaan utama yang akan ditanyakan sebagai bagian dari desain penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan lembar pertanyaan dan jawaban yang diisi secara manual oleh responden. Kuisioner merupakan alat ukur yang digunakan oleh peneliti dengan pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada pemikiran bahwa suatu konsep dapat ditransformasikan menjadi variabel, indikator, atau objek. Peneliti menggunakan kuisioner dengan pertanyaan tertutup untuk mengukur persepsi responden dengan menggunakan pilihan skala Likert. Skala Likert adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur sifat mudah tertipu, kejujuran, dan persepsi seseorang. Pewawancara memiliki gaya bertanya yang mengurangi persepsi responden dengan sistem penilaian lima poin (Pendidikan et al., 2023).

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Bila digunakan dalam pengukuran, maka alat ukur tersebut akan menghasilkan informasi kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur kesadaran, persepsi, dan perasaan seseorang tentang fenomena sosial pada individu atau sekelompok

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

orang. Dalam penelitian, hal tersebut dijelaskan secara rinci dengan menggunakan istilah yang dikenal dengan variabel penelitian. Variabel likert yang akan diuji kemudian ditetapkan sebagai variabel indikator, dan indikator itu sendiri kemudian ditetapkan sebagai ambang batas untuk mengidentifikasikan item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai rentang nilai, dari sangat positif sampai sangat negatif. Nilai-nilai ini dapat dinyatakan dalam bentuk frasa seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, dan tidak setuju (P. D. Kerja et al., 2018).

Dalam mengumpulkan data, digunakan kuesioner dengan skala Likert. Skala yang paling mudah digunakan adalah skala Likert. Dengan penggunaan lima poin pilihan untuk setiap pertanyaan, Likert menggunakan beberapa jenis pertanyaan yang berbeda untuk mengukur tingkat pemahaman setiap orang. Tipe pertanyaan tersebut adalah: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam populasi penelitian ini, ada sekitar 26 orang. Untuk analisis data, digunakan SPSS.20 dan Microsoft Excel.

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	26
	Missing	0
Mean		104.8846
Std. Error of Mean		1.92100
Median		106.0000
Mode		96.00[a]
Std. Deviation		9.79521
Variance		95.946
Range		42.00
Minimum		79.00
Maximum		121.00
Sum		2727.00

Dari data di atas pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS.20* di deskripsikan bahwa variable Disiplin kerja sebanyak 26, di dapat rata-rata (Mean) 104,8, Standar Error of mean 1,921, Median 106,0, Mode 96,00, Standar Deviasi 9,795, Variance 95,946, Range 42,00, Nilai terkecil 79,00, Nilai terbesar 121,00 dan memiliki total keseluruhan sebesar

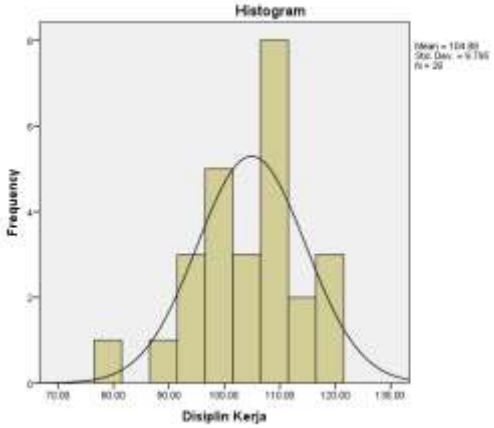
Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

2727,00.

Disiplin Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	79.00	1	3.8	3.8	3.8
	91.00	1	3.8	3.8	7.7
	95.00	1	3.8	3.8	11.5
	96.00	2	7.7	7.7	19.2
	97.00	1	3.8	3.8	23.1
	98.00	2	7.7	7.7	30.8
	101.00	2	7.7	7.7	38.5
	102.00	1	3.8	3.8	42.3
	104.00	1	3.8	3.8	46.2
	105.00	1	3.8	3.8	50.0
	107.00	1	3.8	3.8	53.8
	108.00	2	7.7	7.7	61.5
	109.00	1	3.8	3.8	65.4
	110.00	2	7.7	7.7	73.1
	111.00	2	7.7	7.7	80.8
	113.00	1	3.8	3.8	84.6
	115.00	1	3.8	3.8	88.5
	120.00	1	3.8	3.8	92.3
	121.00	2	7.7	7.7	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Dari data Disiplin Kerja di atas dapat di deskripsikan bahwa nilai 79 sebanyak 1 yaitu 3.8 %. Nilai 91 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 95 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 96 sebanyak 2 yaitu 7.7 % nilai 97 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 98 sebanyak 2 yaitu 7.7 % nilai 101 sebanyak 2 yaitu 7.7 % nilai 102 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 104 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 105 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 107 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 108 sebanyak 2 yaitu 7.7 % nilai 109 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 110 sebanyak 2 yaitu 7.7 % nilai 111 sebanyak 2 yaitu 7.7 % nilai 113 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 115 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 120 sebanyak 1 yaitu 3.8 % nilai 121 sebanyak 2 yaitu 7.7 %. Maka jumlah seluruh data yaitu 26 dan 100 %.

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni



Analisis Data Quisioner Disiplin Kerja Menggunakan Microsoft Excel

No	Nama	1. Saya selalu berusaha hadir kesekolah	2. Saya meminimalisir waktu libur sekolah	3. Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan	4. Saya berusaha bekerja secara efesien dengan memanfaatkan waktuu kerja yang tersedia	5. Saya sering datang tepat waktu	6. Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja
1	R1	4	3	4	4	3	3
2	R2	5	5	5	5	4	3
3	R3	4	4	4	4	4	4
4	R4	5	5	5	5	5	3
5	R5	5	4	5	4	5	4
6	R6	5	5	5	5	4	3
7	R7	5	3	3	4	3	3
8	R8	4	4	4	4	4	3
9	R9	5	4	5	5	2	3
10	R10	5	5	4	5	5	4
11	R11	1	4	4	4	2	2
12	R12	5	4	4	4	5	4
13	R13	4	4	4	4	2	4
14	R14	5	4	5	5	5	4
15	R15	5	3	5	5	2	3

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

16	R16	5	3	4	4	5	4
17	R17	4	2	4	4	3	4
18	R18	5	5	5	5	4	4
19	R19	5	5	5	5	5	3
20	R20	4	4	4	4	5	3
21	R21	5	3	4	4	4	2
22	R22	5	3	4	4	4	4
23	R23	5	4	5	5	5	4
24	R24	5	4	5	5	4	4

15. Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	16. Patuh terhadap segala peraturan	17. Ketepatan waktu dalam kehadiran di sekolah	18. Saya mengikuti peraturan yang ada	19. Saya mengumpulkan tugas tepat pada waktu yang ditetapkan dalam pekerjaan	20. Komunikasi lancar saat berada terjadi masalah di sekolah	21. Berteman dengan semua guru
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	1	2	5	4
3	4	4	1	3	3	5
3	4	4	1	2	3	5
5	5	4	1	4	3	3
4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	5	5	1	4
4	4	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	3	4	5
5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	3	5	5
4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	5

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4

22. Bekerja sama dalam menjalankan tugas dengan rekan kerja yang lain	23. Saling menghargai pendapat sesama rekan guru	24. Tidak meremehkan pendapat guru yang lain	25. Penghargaan dari kepala sekolah atas hasil kerja guru	Jumlah	Skor	Kategori
4	4	4	3	96	76,8	Disiplin
4	4	4	3	101	80,8	Disiplin
5	5	5	4	111	88,8	Disiplin
5	5	5	5	121	96,8	Disiplin
5	5	5	4	109	87,2	Disiplin
5	5	5	5	111	88,8	Disiplin
5	5	5	4	98	78,4	Disiplin
4	4	4	4	98	78,4	Disiplin
5	4	4	4	97	77,6	Disiplin
3	5	5	3	96	76,8	Disiplin
4	4	4	3	79	63,2	Kurang Disiplin
3	4	4	4	104	83,2	Disiplin
4	4	4	3	91	72,8	Kurang Disiplin
5	5	5	3	115	92	Disiplin
5	5	5	5	108	86,4	Disiplin
4	4	5	5	108	86,4	Disiplin
5	5	5	4	107	85,6	Disiplin
4	4	5	3	110	88	Disiplin
5	5	5	3	113	90,4	Disiplin
5	5	5	4	105	84	Disiplin
4	5	5	4	101	80,8	Disiplin
4	5	5	4	102	81,6	Disiplin
5	5	5	5	121	96,8	Disiplin

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

5	5	5	3	110	88	Disiplin
5	5	5	5	120	96	Disiplin
4	4	5	4	95	76	Disiplin
			Rata-rata	104,9	83,9	
			Min	79	63,2	
			Max	121	96,8	

Interval	Kategori
100-125	Sangat Disiplin
76-99	Disiplin
55-75	Kurang Disiplin
25-54	Tidak Disiplin

Dari 26 Responden terlihat bahwa, Data 24 Responden memiliki kategori disiplin dan 2 Responden memiliki kategori kurang disiplin.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai disiplin kerja di Markaz Ashhabul Quran, maka dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja telah dilakukan oleh para mentor secara efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan sesuai dengan kriteria disiplin. Mengenai hal ini, disiplin kerja guru memiliki dampak positif dan signifikan dalam hubungannya dengan kerja guru, artinya jika disiplin kerja guru kuat, maka dapat mendukung kinerja yang kuat pula. Namun, masih ada beberapa area yang belum baik dalam hal disiplin kerja, seperti belajar bagaimana menangani situasi yang sama dan menerima kritik yang membangun ketika mereka melakukan kesalahan dua kali dan menerima umpan balik sebelum menerima kritik yang membangun lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyani, N., Utara, P., & Kerja, M. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. *5*, 1456–1465.

Kecamatan, S., & Kota, C. (2021). *2) 1,2*. *2*(6), 1747–1754.

Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., Inko, P. T., & Semarang, J. (2018). *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018*. *11*(21), 28–50.

Kerja, P. D., Kompensasi, D. A. N., & Guru, T. K. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru*. *5*(20), 313–320.

Negeri, S. M. P., & Timur, J. (2022). *No Title*. *7*.

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni

Pendidikan, J., Ravensky, D., Bukhori, M., Karnawati, T. A., Teknologi, I., & Malang, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah*. *11*(2), 373–390.

Stkip, D., & Daya, B. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Rabukit Damanik*. *5*(2).

Copyright @ Yenni Fitriani, Zulfani Sesmiarni