

UPAYA PENINGKATAN KEDISIPLINAN MENGAJAR GURU MELALUI PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN DI SMPN 19 KABUPATEN TEBO TAHUN AJARAN 2017/2018

USMAN

SMP Negeri 19 Kabupaten Tebo Provinsi Jambi

usmantanjung939@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pemberian penghargaan dan hukuman dalam meningkatkan disiplin kehadiran dalam mengajar, serta mengukur besarnya peningkatan disiplin kehadiran guru dalam mengajar di kelas setelah diterapkan penghargaan dan hukuman. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dengan dua siklus. Dalam setiap siklus terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi. Hasil penelitian ini adalah persentase keterlambatan guru masuk kelas kurang dari 10 menit yang didapat pada prasiklus sebesar 10% meningkat menjadi 50% pada siklus I, dan meningkat lagi menjadi 80% pada siklus II. Hal ini sudah melebihi dari target yang ditentukan yaitu sebesar 80% guru tidak terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit. Sedangkan persentase guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pada prasiklus sebesar 0% yang artinya 16 orang guru yang menjadi subyek penelitian meninggalkan kelas lebih awal dari jadwal yang ditentukan, pada siklus I terjadi peningkatan sebesar 50% guru meningkatkan kedisiplinan kehadiran dalam mengajar dengan meninggalkan kelas sesuai jadwal, dan meningkat lagi menjadi 100% pada siklus II. Hal ini sudah mencapai target yang ditentukan yaitu sebesar 100% guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pelajaran. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penerapan penghargaan dan hukuman pada guru dapat meningkatkan kedisiplinan guru SMP Negeri 19 Kabupaten Tebo tahun ajaran 2017/2018.

Kata Kunci: kedisiplinan mengajar guru, penghargaan dan hukuman.

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of giving rewards and punishments in increasing the discipline of attendance in teaching, as well as measuring the magnitude of the increase in the discipline of teacher attendance in teaching in the classroom after the application of rewards and punishments. This type of research is School Action Research (PTS) with two cycles. Each cycle consists of planning, implementing, observing and reflecting. The results of this study are the percentage of teacher delays in class less than 10 minutes obtained in the pre-cycle of 10% increased to 50% in the first cycle, and increased again to 80% in the second cycle. This has exceeded the specified target, which is 80% of teachers are not late for class more than 10 minutes. While the percentage of teachers leaving the class according to the schedule in the pre-cycle is 0%, which means that 16 teachers who are the subjects of the study left the class earlier than the specified schedule, in the first cycle there was an increase of 50% of teachers increasing the discipline of attendance in teaching by leaving the class on schedule, and increased again to 100% in cycle II. This has reached the specified target of 100% of teachers leaving the class according to the lesson schedule. Based on the results of this study, it can be concluded that the application of rewards and punishments to teachers can improve teacher discipline at SMP Negeri 19 Tebo Regency for the 2017/2018 academic year.

Keywords: teacher teaching discipline, rewards and punishments.

PENDAHULUAN

Sekolah yang baik haruslah memiliki mutu yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Guru sebagai seorang pendidik. Harus bisa menanamkan serta membentuk sikap dan karakter peserta didik untuk nanti peserta didik menjadi pribadi yang

baik ketika mereka terjun di masyarakat. Guru harus bisa membentuk sikap dan karakter peserta didik sesuai nilai dan norma yang berlaku. Agar dapat membuat seorang peserta didik yang disiplin serta bertanggung jawab, guru juga harus mencontohkan sesuatu yang baik yang nantinya akan ditiru oleh peserta didik, baik di lingkungan sekolah, luar sekolah, atau sosial masyarakat. Mananamkan kedisiplinan peserta didik merupakan tugas seorang guru (Purwoko, 2018). Untuk menanamkan kedisiplinan peserta didik ini harus dimulai dari dalam diri kita sendiri, barulah kita dapat mendisiplinkan orang lain. Sehingga akan tercipta ketenangan, ketentraman, dan keharmonisan. Seorang guru tidak akan efektif mengajar apabila ia sendiri tidak mengetahui apa yang menjadi keinginan peserta didik, dan seorang guru tidak akan hidup dengan norma pancasila bila dia tidak meyakini dan menghayatinya (Oktaviani, 2015).

Kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik (Nashir, 2016).

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan akan efektif dalam kepemimpinannya, jika para guru dan tenaga kependidikan berdisiplin baik, memelihara dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kedisiplinannya. Pada kenyataannya hal tersebut kurang sesuai harapan. Masih ada guru yang kurang disiplin, misalnya tidak tepat waktu datang ke kelas saat jam pelajaran sudah dimulai. Hal ini bisa menyebabkan peserta didik tidak memiliki kedisiplinan manakala melihat gurunya sendiri juga tidak disiplin (Setiyati, 2014). Guru harus menghindari kebiasaan masuk menggunakan jam karet, molor dan selalu terlambat masuk kelas. Penegakan disiplin harus diikuti dengan pemberian hukuman atas pelanggaran. Ada beberapa tingkat dan jenis hukuman pelanggaran kerja umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu: 1) hukuman pelanggaran ringan dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis; 2) hukuman pelanggaran sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu dilakukan Tindakan Sekolah sebagai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kehadiran guru mengajar melalui penerapan penghargaan and hukuman (Eros, 2014).

Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan (Pianda, 2018). Kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kepeserta didikan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan serta organisasi sekolah (Yuliani, dkk, 2017). Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja kepala sekolah dan cara memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran.

Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak). Menurut Moeliono disiplin artinya adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma, dan lain sebagainya (Ekosiswoyo, 2016).

Guru dikatakan mengajar dengan disiplin apabila telah mentaati semua peraturan atau tata tertib di sekolah, suatu sikap yang meliputi atang pagi awal masuk sekolah tepat waktu, Disiplin masuk mengajar, Mengakhiri pembelajaran tepat waktu. Uriatman (2015) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan guru terhadap peraturan suatu instansi atau sekolah tempat dia mengajar.

Disiplin waktu bagi guru dalam mengajar merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap prestasi peserta didik dalam belajar. Seorang guru harus menjadi suri tauladan bagi setiap peserta didiknya, maka dengan demikian setiap peserta didik akan termotivasi untuk dapat belajar lebih giat lagi. Kalau setiap guru tidak disiplin waktu dalam mengajar atau selalu terlambat, maka bagaimana guru itu dapat menjadi suri tauladan bagi setiap peserta didiknya. Jika guru sudah dapat disiplin dalam hal mengajar, maka peserta didiknya akan termotivasi dengan baik dan akhirnya prestasinyaapun akan baik, tetapi sebaliknya jika guru tidak disiplin waktu dalam mengajar mungkin peserta didik malas untuk mengikuti pelajaran, maka hasilnya pun akan jelek. Dengan demikian seorang guru dituntut untuk disiplin dalam hal waktu mengajar agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik didalam sekolah maupun diluar sekolah.

Selain keteladanan guru, kedisiplinan guru juga menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik. Fakta dilapangan yang sering kita jumpai disekolah adalah kurang disiplin guru, terutama masalah disiplin guru pada saat datang di sekolah. Ketidaktepatan dalam hal guru masuk kelas sehingga ada waktu yang bisa dimanfaatkan peserta didik untuk melakukan tindakan indisipliner. Komitmen guru dalam hal ini kadang sering menjadi penyebabnya. Dalam manajemen sekolah, biasanya pengawasan banyak yang tidak bisa berjalan dengan baik, lebih-lebih jika komitmen guru dan peserta didik rendah maka sekolah-pun akhirnya sulit majunya. Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian penghargaan and hukuman. Penghargaan dan hukuman merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya (Mukhtar, 2015).

Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua hal ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara penghargaan dengan hukuman. Istilah penghargaan diambil dari bahasa Inggris yang mengartikan ganjaran, upah, hadiah, pahala dan hukuman. Dengan ini, penghargaan dalam bahasa Inggris bisa digunakan untuk balasan yang memiliki sifat positif atau negatif (Bastomi, 2014). Penghargaan adalah memberikan sesuatu pada orang lain sebagai bentuk penghargaan untuk cenderamata atau kenang kenangan yang menjadi salah satu metode psikologi pendidikan. Penghargaan yang diberikan pada orang lain bisa memiliki banyak bentuk tergantung dari pemberi penghargaan atau juga bisa disesuaikan dengan prestasi yang sudah didapatkan seseorang. Penghargaan (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan (Purwanto, 2017).

Jika penghargaan merupakan bentuk reinforcement yang positif, maka hukuman sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada

seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat paedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik (Wibowo, 2015). Hukuman (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Upaya Peningkatan Kedisiplinan Mengajar Guru Melalui Pemberian Penghargaan Dan Hukuman di SMPN 19 Kabupaten Tebo Tahun Ajaran 2017/2018”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah pendekatan kualitatif deskriptif yang artinya prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang diamati. Penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan rendahnya tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada proses kegiatan belajar mengajar. Permasalahan ini ditindak lanjuti dengan cara menerapkan sebuah model pembinaan kepada guru berupa penerapan Penghargaan and Hukuman yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksi. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya. Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan di SMP Negeri 19 Kabupaten Tebo tahun ajaran 2017/2018, Sumber data dalam penelitian kualitatif deskriptif yaitu melalui wawancara, observasi, foto, dan lainnya. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Instrumen merupakan alat pada waktu peneliti menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Maka dari itu, instrumen yang dibutuhkan adalah pedoman observasi, pedomen wawancara, serta alat tulis.

Prosedur Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan dalam dua siklus merupakan proses pengkajian melalui sistem yang berdaur ulang dari berbagai kegiatan pelatihan. Dalam setiap siklus terdiri dari 4 (empat) tahapan yaitu: perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi.



Gambar 1. Desain Penelitian Tindakan Kelas

HASIL DAN PEMBAHASAN

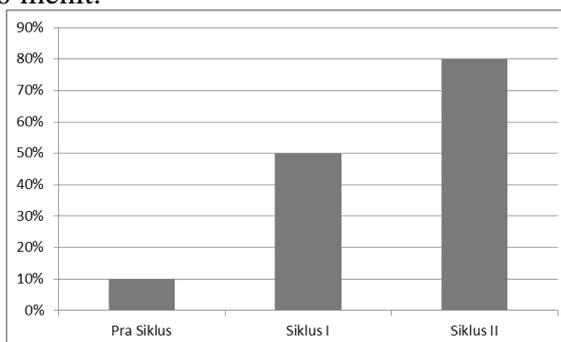
Masalah yang paling mendasar untuk dilakukan Penelitian Tindakan Sekolah ini adalah karena kurangnya kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di kelas yaitu keterlambatan guru masuk ke kelas dan waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran. Dalam melaksanakan Penelitian Tindakan Sekolah ini, langkah awal yang dilakukan kepala sekolah adalah melakukan observasi awal terhadap guru-guru yang dinilai memiliki catatan keterlambatan masuk kelas yang lebih sering dibandingkan dengan guru lainnya. Berdasarkan observasi awal terhadap kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di kelas diperoleh 16

orang guru yang memiliki catatan keterlambatan yang lebih sering. Berdasarkan analisis data pada prasiklus, siklus I dan siklus II dengan menerapkan tindakan *penghargaan and hukuman* terhadap kedisiplinan guru mengajar di kelas, didapat peningkatan kedisiplinan pada sepuluh orang guru yang dijadikan subyek penelitian. Penelitian menitikberatkan pada tingkat keterlambatan guru masuk kelas dan waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran.

Tabel 1. Waktu Keterlambatan Guru Masuk Kelas Pada Pra Siklus, Siklus 1 dan Siklus II

No	Waktu Keterlambatan	Pra Siklus	Siklus I	Siklus II
1	< 10 menit	4	8	14
2	10 s.d 15 menit	6	4	2
3	> 15 menit	6	5	0
Persentase keterlambatan <10 menit		25%	50%	87,5%

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa setelah diterapkan penghargaan and hukuman terhadap waktu guru masuk kelas mengalami peningkatan. Persentase keterlambatan guru masuk kelas kurang dari 10 menit yang didapat pada prasiklus sebesar 25% meningkat menjadi 50% pada siklus I, dan meningkat lagi menjadi 87,5% pada siklus II. Hal ini sudah melebihi dari target yang ditentukan yaitu sebesar 80% guru tidak terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit.

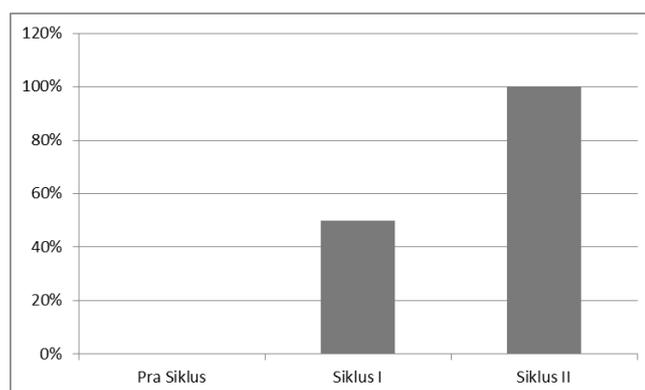


Gambar 2. Persentase keterlambatan <10 menit

Tabel 2. Waktu Meninggalkan Kelas Pada Pra Siklus, Siklus 1 dan Siklus II

No	Waktu Meninggalkan Kelas	Pra Siklus	Siklus I	Siklus II
1	Sesuai Jadwal	0	8	16
2	<10 menit dari jadwal	11	7	0
3	> 10 menit dari jadwal	5	1	0
Persentase meninggalkan kelas sesuai jadwal		0%	50%	100%

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa setelah diterapkan penghargaan and hukuman terhadap waktu guru meninggalkan kelas mengalami peningkatan. Persentase guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pada pra siklus sebesar 0% yang artinya sepuluh orang guru yang menjadi subyek penelitian meninggalkan kelas lebih awal dari jadwal yang ditentukan, pada siklus I terjadi peningkatan sebesar 50% guru meningkatkan kedisiplinan kehadirannya dalam mengajar dengan meninggalkan kelas sesuai jadwal, dan meningkat lagi menjadi 100% pada siklus II. Hal ini sudah mencapai target yang ditentukan yaitu sebesar 100% guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pelajaran.



Gambar 3. Waktu Meninggalkan Kelas Sesuai jadwal

Sebelum melakukan tindakan, kepala sekolah terlebih dahulu memberikan arahan kepada guru, menyampaikan tujuan tindakan yang akan dilakukan. Kegiatan selanjutnya adalah kepala sekolah menyebarkan lembar penilaian kepada beberapa ketua kelas pilihan sebagai informan yang memberikan data yang akurat sesuai dengan kenyataan di lapangan. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas, kepala sekolah memberikan penghargaan atas meningkatnya kedisiplinan yang telah dicapai oleh guru dalam mengajar di kelas.

Pada kondisi awal sebelum tindakan dilakukan, terlihat beberapa guru masih menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam mengajar di kelas, beberapa guru masih terlihat santai meskipun bel tanda dimulainya pelajaran berbunyi. Setelah dilakukan tindakan perbaikan di siklus I dan dilaksanakan pengamatan terhadap penerapan tindakan penghargaan and hukuman, terjadi peningkatan yaitu sebagian guru mampu meningkatkan kedisiplinannya dengan ketepatan kehadiran guru saat mengajar di kelas maupun ketepatan waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran. Pada siklus II peningkatan kedisiplinan guru terlihat lebih jelas dan signifikan. Hal-hal tersebut yang menyebabkan pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 19 Kabupaten Tebo menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian pada siklus II maka hasil refleksi selama kegiatan penelitian yang dimulai dari persiapan sampai pada pelaksanaan dianggap sudah berhasil, hal ini berdasarkan tingkat kedisiplinan guru yang sudah baik.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan tindakan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kehadiran guru SMP Negeri 19 Kabupaten Tebo dalam mengajar di kelas melalui tindakan penghargaan and hukuman ternyata dapat meningkatkan semangat dan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas. Selain itu juga terjadi keefektifan dalam pembelajaran karena peserta didik menerima pembelajaran sesuai jadwal yang ditentukan. Dengan demikian maka berdasarkan paparan penelitian di atas maka disimpulkan Penerapan penghargaan and hukuman dapat meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di SMP Negeri 19 Kabupaten Tebo Peningkatan kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di kelas membuat peserta didik mendapatkan haknya untuk memperoleh pembelajaran sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah.

Besar peningkatan kedisiplinan kehadiran guru yang dicapai melalui penerapan penghargaan and hukuman pada guru adalah persentase keterlambatan guru masuk kelas kurang dari 10 menit yang didapat pada prasiklus sebesar 25% meningkat menjadi 50% pada siklus I, dan meningkat lagi menjadi 87.5% pada siklus II. Hal ini sudah melebihi dari target yang ditentukan yaitu sebesar 80% guru tidak terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit. Sedangkan persentase guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pada pra siklus sebesar 0% yang artinya 16 orang guru yang menjadi subyek penelitian meninggalkan kelas lebih awal dari jadwal yang ditentukan, pada siklus I terjadi peningkatan sebesar 50% guru meningkatkan kedisiplinan kehadirannya dalam mengajar dengan meninggalkan kelas sesuai

jadwal, dan meningkat lagi menjadi 100% pada siklus II. Hal ini sudah mencapai target yang ditentukan yaitu sebesar 100% guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastomi, A. Y. (2014). *PENGELOLAAN SISTEM PENGHARGAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN STAF ADMINISTRASI DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA GEMA 45 SURABAYA* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2).
- Eros, E. (2014). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru di smp negeri kecamatan brebes kabupaten brebes jawa tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(1), 72280.
- Mukhtar, M. (2015). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 93917.
- Nashir, A. (2016). Pengaruh kedisiplinan guru terhadap prestasi belajar. *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 21-28.
- Oktaviani, C. (2015). Peran budaya sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Manajer Pendidikan*, 9(4).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purwanto, J. P. (2017). Upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui penghargaan and hukuman di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang. *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar*, 1(2), 58-69.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Uriatman, M. (2015). Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. *Manajer Pendidikan*, 9(6).
- Wibowo, A. (2015). Aplikasi Reinforcement oleh Guru Mata Pelajaran dan Implikasinya Terhadap Bimbingan dan Konseling. *Guidena, Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 5(2).
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 122-132.