



Impak Disiplin, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Yadika 11 Jatirangga

***Dede Mulyana, Widodo, Angka Utama, Cecep**
Universitas IPWIJA^{1,2,3,4}

ddmcikeas2@gmail.com¹⁾ widodo@gmail.com²⁾ angkautama@gmail.com³⁾
cecepsidin@yahoo.com⁴⁾

Abstrack

This study aims to determine the influence of discipline, motivation, and competence on teacher performance at SMA Yadika 11 Jatirangga. The sampling technique used saturated sampling, with a sample size of 42 teachers. Data were collected through a closed-ended questionnaire and analyzed quantitatively. The results indicate that all three variables have a positive and significant effect on teacher performance

Keyword: Discipline, Motivation, Competence, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Impak disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 42 Tenaga Pendidik. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup serta dianalisis secara kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel berImpak positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Peran sentral Tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah sangat memiliki Impak dalam kualitas pendidikan. Dalam konteks praktik, beragam dinamika dan tantangan dalam dunia pendidikan sering kali berdampak pada pelaksanaan tugas tersebut. Pendidikan merupakan salah satu bidang paling penting dan diharapkan dapat berfungsi seoptimal mungkin dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia khususnya Warga Negara Indonesia.

Kinerja Tenaga Pendidik menunjukkan sejauh mana mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya secara profesional, termasuk merencanakan, melaksanakan dan

menjalankan proses pembelajaran serta kinerja Tenaga Pendidik juga menunjukkan profesionalisme dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.

Kinerja merupakan hal yang merujuk pada hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang ditetapkan organisasi. Konsep ini mencakup tidak hanya hasil akhir tetapi juga proses kerja, perilaku kerja dan kontribusi nyata individu terhadap tujuan organisasi.

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja pada Tenaga Pendidiknya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik. Kinerja Tenaga Pendidik pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan Impact kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan. (Muspawi, 2021)

Sebagai instrumen yang paling penting dalam pendidikan, maka Tenaga Pendidik memegang peranan penting guna mencapai tujuan dari pendidikan. Kinerja sumber daya manusia terlibat dalam organisasi akan berdampak pada upaya mencapai tujuan organisasi. Sehingga sangat diperlukan peningkatan kinerja Tenaga Pendidik agar kualitas pembelajaran yang diberikan maksimal dan sesuai dengan tujuan awal.

Adapun yang temuan dilapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja Tenaga Pendidik masih menjadi aspek yang memerlukan perhatian lebih besar, karena disiplin berperan penting dalam menjaga konsistensi dan tanggung jawab. Ada kemungkinan bahwa perbedaan tingkat kedisiplinan yang dimiliki Tenaga Pendidik dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran turut memengaruhi kinerja mereka.

Seain itu pada motivasi kerja hasil observasi yang peneliti lakukan, yaitu ditemukan adanya penurunan tingkat semangat kerja karyawan yang sebagian besar didominasi oleh Tenaga Pendidik ini dilihat pada absensi 3 bulan terakhir.

Pada kompetensi ditemukan adanya variasi yang menunjukkan bahwa belum semua Tenaga Pendidik yang memiliki kompetensi yang merata, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja secara keseluruhan

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2024) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen.

Menurut (Yuliani, 2023) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut (Kristanti et al., 2023) manajemen

sumber daya manusia merupakan perencanaan, implementasi rencana dan perhatian yang lebih besar terhadap aspek manajerial serta pendayagunaan orang-orang sebagai sumber daya organisasi secara lebih baik.

Menurut (Darmadi, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Agar tujuan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif diperlukan strategi yang tepat dalam perencanaan sumber daya manusia secara terpadu.

Impak Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut (Rosmawati et al., 2020) disiplin merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dari bentuk tulisan maupun tidak. Disiplin suatu bentuk kesadaran individu untuk sesuai dengan norma dan tata tertib yang telah ditetapkan demi terciptanya keteraturan dan efektivitas dalam lingkungan.

H1: Disiplin berimpak signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga.

Impak Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

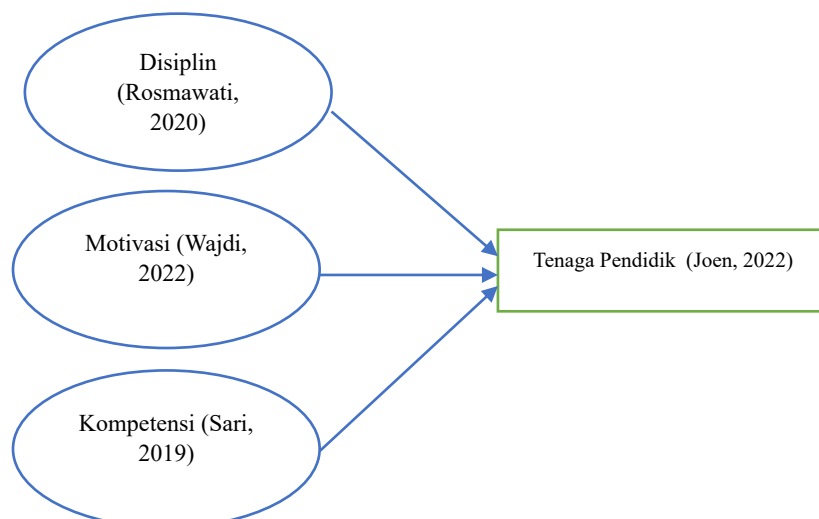
Menurut (Wajdi & Perkasa, 2022) motivasi merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan.

H2: Impak Motivasi, signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga

Impak Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut (Sari et al., 2019) kompetensi merupakan kemampuan Tenaga Pendidik dalam melaksanakan kewajibannya demi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan.

H3: Kompetensi berimpak signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga.



METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey, menggunakan kuesioner. Metode survei ini menggunakan skala likert yaitu dengan skor yang dimana melibatkan responden untuk memberikan jawaban. Jenis penelitian ini adalah explanatory research tipe kasual yang berupaya menguji Impak dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu seluruh Tenaga Pendidik yang ada pada SMA Yadika 11 Jatirangga adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah Tenaga Pendidik yaitu 42 orang karena 1 orang sebagai pimpinan tidak dijadikan sampel. Jumlah sampel ditentukan dengan sampling jenuh.

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen.

Lingkup penelitian ini adalah untuk menguji Impak disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga.

Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu disiplin dengan simbol X1, variabel independen yang kedua yaitu motivasi dengan simbol X2, dan variabel independen yang ketiga yaitu kompetensi dengan simbol X3. Satu variabel dependen yaitu kinerja Tenaga Pendidik dengan simbol Y.

Variabel	Indikator	Skala	Item Pernyataan	
Disiplin (X1) merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. (Rosmawati et al., 2020)	Menurut (Dr. H. Maskur et al., 2024):	Likert 1 – 5	1,2,3	
	1. Ketepatan waktu: Pekerja hadir tepat waktu dan memenuhi jam kerja yang telah ditentukan.			4,5,6
	2. Ketaatan terhadap Peraturan Perusahaan: Pekerja mengikuti peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan			
3. Tanggung jawab dalam mengerjakan Tugas: Pekerja bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan dengan baik	7,8,9,10			
Motivasi (X2) merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. (Wajdi & Perkasa, 2022)	Marslow dalam (Mailiana & Hayati, 2022):	Likert 1 – 5	1,2	
	1. Kebutuhan Fisiologis			3,4
	2. Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman)			
	3. Kebutuhan Sosial			5,6
	4. Kebutuhan Penghargaan			
5. Aktulisasi Diri	9,10			
Kompetensi (X3) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya demi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan. (Sari et al., 2019)	Menurut (Dr. Tellma, 2022):	Likert 1 – 5	1,2	
	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)			3,4
	2. Pemahaman (<i>Understanding</i>)			
	3. Kemampuan (<i>Skill</i>)			5,6
	4. Nilai (<i>Value</i>)			
	5. Sikap (<i>Attitude</i>)			9
6. Minat (<i>Interest</i>)	10			

Kinerja Tenaga Pendidik (Y) Merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan Perbuatan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal. Pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian kualitas belajar, (Joeni et al., 2022) Darmadi dalam (Efendi & Winarsih, 2022):

<p>Kinerja Tenaga Pendidik (Y) Merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan Perbuatan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal. Pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian kualitas belajar, (Joen etal.,2022)</p>	<p>Darmadi dalam (Efendi&Winarsih, 2022) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Program Pembelajaran 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran 	<p>Likert 1-5</p>	<p>1,2,3,4,5, 6,7,8,9,,10</p>
---	---	-----------------------	-----------------------------------

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif yaitu, regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian.

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji Impak beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan data metrik (interval atau rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa mode persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokoreasi dan heteroskedastisitas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Untuk menguji Impak variabel bebas disiplin, motivasi dan kompetensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Peneitian

- a. Nilai konstanta sebesar $a = 11.772$ artinya bawah jika Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) dianggap konstan maka Kinerja Tenaga Pendidik (Y) akan bernilai positif.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) sebesar $b_1 = 0.237$ menunjukkan bahwa disiplin (X_1) berImpak terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) dengan arah positif.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar $b_2 = 0.281$ menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) berImpak terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) dengan arah positif.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_3) sebesar $b_3 = 0.645$ menunjukkan bahwa Kompetensi (X_3) berImpak terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) dengan arah positif.

Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabe berImpak signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik, dengan nilai t hitung masing-masing lebih besar dari t tabel dan signifikansi di bawah 0.05.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.772	4.717		2.496	.017
	Disiplin	.237	.095	.237	2.494	.017
	Motivasi	.281	.092	.273	3.059	.004
	Kompetensi	.645	.102	.610	6.351	.000

Sumber: data penelitian diolah peneliti, 2025

Kelayakan mode Impak disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga ditunjukkan nilai koefisien determinasi ganda Adjusted R Square = 0.692 dengan nilai sig F = 0.000.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.493	3	223.831	31.689	.000 ^b
	Residual	268.412	38	7.063		
	Total	939.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: data penelitian diolah peneliti, 2025

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.692	2.658

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data penelitian diolah peneliti, 2025

Anova nilai F hitung = 31.689 dengan probabilitas nilai sig 0.000. Maka disimpulkan nilai F hitung (31.689) > F tabe (2.845) dan nilai Sig (0.000) < a (0,05). Sehingga secara bersama-sama (simultan) terdapat Impak antara seuruh variabel independen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.692. menunjukkan bahwa (X1) Disiplin, (X2) Motivasi dan (X3) Kompetensi dalam mode secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,2% variabel kinerja Tenaga Pendidik (Y), sedangkan 30,8% variasi (Y) lainnya dijeaskan oleh variabel yang tidak diteiti.

Impak Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin berImpak signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Juniarti et al., 2020) yang menyatakan bahwa seorang Tenaga Pendidik yang mempunyai disiplin kerja yang positif tentunya akan berdampak pada performa dan kinerja Tenaga Pendidik sebab keadaan tersebut berImpak terhadap suasana kerja. disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Penelitian menurut (Rabukit Damanik, 2019) juga mendukung dan sejalan dengan temuan ini, selain itu penelitian lain oleh (Kustanto et al., 2022) yang menjeaskan bahwa Disiplin berImpak positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil ini menunjukkan bahwa Tenaga Pendidik mempunyai disiplin kerja yang positif tentunya akan berdampak pada performa dan kinerja Tenaga Pendidik di SMA Yadika 11 Jatirangga.

Impak Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berImpak signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Diana et al., 2020) yang menyatakan bahwa kinerja Tenaga Pendidik dapat ditingkatkan peran motivasi kerja baik dari motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal. Semakin baik peran motivasi kerja, makin semakin baik pula kinerja Tenaga Pendidik.

Penelitian menurut (Gabriea & Tannady, 2019) juga mendukung dan sejalan dengan temuan ini, selain itu penelitian lain oleh (Wajdi & Perkasa, 2022) juga menyatakan bahwa motivasi berImpak positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki Tenaga Pendidik, baik secara internal maupun eksternal, maka semakin baik pula kinerja Tenaga Pendidik di SMA Yadika 11 Jatirangga.

Impak Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berImpak signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aeni et al., 2024) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi bagian penting pada seseorang saat memasuki dunia kerja. terutama profesi tertentu yang mengharuskan memiliki keahlian khusus seperti Tenaga Pendidik.

Penelitian menurut (Arlita et al., 2020) juga mendukung dan sejalan dengan temuan ini, seain itu penelitian lain oleh (Supriyanto, 2023) juga menyatakan bahwa motivasi berImpak positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketika seorang Tenaga Pendidik memiliki kompetensi yang mumpuni maka wawasannya akan bertambah, dengan demikian kinerja Tenaga Pendidik di SMA Yadika 11 Jatirangga akan meningkat.

KESIMPULAN

1. Disiplin memiliki Impak positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga, artinya semakin tinggi Disiplin Maka semakin tinggi Kinerja Tenaga Pendidik.
2. Motivasi memiliki Impak positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga, artinya semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi kinerja Tenaga Pendidik.
3. Kompetensi memiliki Impak positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada SMA Yadika 11 Jatirangga, artinya semakin tinggi tingkat Kompetensi maka semakin tinggi Kinerja Tenaga Pendidik.

Saran

1. Bagi Instansi

Pada Disiplin sebaiknya pihak instansi dapat meningkatkan budaya disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil.

Pada Motivasi sebaiknya pihak instansi dapat memberikan motivasi yang berkelanjutan agar semangat dan loyalitas Tenaga Pendidik terhadap tugas semakin tinggi.

Pada kompetensi sebaiknya pihak instansi dapat meningkatkan kompetensi Tenaga Pendidik melalui pelatihan dan program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan mode peneitian yang berbeda, misalnya pada instansi lain atau industri lain. Selain itu, sebaiknya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang akurat, dengan menggunakan variabel lain juga berpotensi memImpaki kinerja Tenaga Pendidik yang didukung dengan teori-teori peneitian terbaru yang tentunya dapat memperluas kebermanfaatan penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Aeni, N., Mattalatta, M., Ansar, A., & Sandra, K. (2024). Impak Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Negeri di Kota Makassar. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(3).Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani,

- M.(2020). Impak Kompetensi Akademik dan Motivasi Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Impak Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Impak Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 8 Bekasi”, Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI). Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI), 2016, 121–124.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A’yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Impak Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Tenaga Pendidik terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Journal of Education Research*, 127(2), 172–176. <https://doi.org/10.2460/javma.1993.202.04.533>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2022). Impak Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik. 21(1), 101–106. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Rabukit Damanik. (2019). Impak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1–8.
- Rosmawati, Ahyani, N., & Missriani. (2020). Impak Disiplin dan Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205.
- Sari, H. P., Murtadlo, & Basuki, I. (2019). Impak Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA.