



PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran)

Issn Cetak : 2599-1914 | Issn Online : 2599-1132 | Vol. 7 No. 4 (2024) | 543-551

DOI: <http://dx.doi.org/10.31604/ptk.v7i4.543-551>

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KEHADIRAN GURU DI SEKOLAH DASAR

Irnie Victorinie*, Muhamad Pandu Maulana, Yopfie Sandra

Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam 45 Bekasi

*e-mail: victorynie@gmail.com

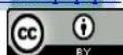


Abstrak. Tujuan dari penelitian ini merupakan sebagai bentuk untuk menemukan dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru di sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan kehadiran guru dipengaruhi oleh kombinasi aturan yang tegas, motivasi, dan keteladanan kepala sekolah. Selain itu, komunikasi yang efektif antara guru dan kepala sekolah serta keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan juga berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang baik dan mendorong profesionalisme guru.

Kata Kunci: Upaya Kepala Sekolah, Kedisiplinan Kehadiran Guru.

Abstract. The purpose of this research is to identify and analyse the efforts made by the head of the school to improve the discipline of teachers' presence in primary schools. Research results show that the increased discipline of teacher attendance is influenced by a combination of strict rules, motivation, and coherence of the head of school. In addition, effective communication between teachers and the head of school and the involvement of teachers in the decision-making process also contribute to improved discipline. The results of this study show the importance of the role of the head of school in creating a good school environment and encouraging the professionalism of teachers.

Keywords: Head of School, Discipline of Teacher Presence.



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bentuk upaya sadar yang dilakukan secara sistematis dalam menyelenggarakan proses belajar aktif dalam rangka menumbuhkan kembangkan kualitas hidup seseorang melalui peningkatan kompetensi. Pendidikan adalah kegiatan yang dinamis dimana melalui pendidikan seorang individu Pendidikan adalah kebutuhan manusia karena untuk mewariskan nilai-nilai kemanusiaan, mereka harus ditanamkan dalam kepribadian setiap orang. (Triwiyanto 2014). Pendidikan adalah proses dan upaya yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kualitas diri mereka melalui pengetahuan yang diajarkan atau disampaikan oleh lembaga pendidikan. Dalam rangka meningkatkan peran guru dalam kegiatan proses pembelajaran di kelas, maka guru harus mampu menciptakan ruang lingkup pembelajaran yang efektif di kelas. Guru sendiri merupakan tenaga pendidik yang dituntut untuk profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, memberikan pengajaran kepada peserta didik, dan kemudian mengevaluasi. Peran guru disamping sebagai seorang pengajar guru juga memiliki peran sebagai seorang pendidik. Pendidik merupakan seseorang yang memiliki kompetensi yang dengan sengaja memberikan pengaruh seseorang untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi (Prayitno 2018). Ketika menjadi seorang guru tentu harus memiliki kesadaran akan tugas serta tanggungjawab mendidik. Tugas mendidik merupakan bentuk tugas mulia atas dasar panggilan hati.

Kinerja guru meliputi kedisiplinan dan etos kerja guru membentuk kinerja guru pondasi dan budaya sekolah maka arah

peningkatan kedisiplinan sekolah akan tercapai. Dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah, kinerja guru merupakan komponen penting. Kedisiplinan dan etika kerja guru adalah komponen kinerja guru. Ketika kedisiplinan telah menjadi budaya yang diterapkan di sekolah, maka upaya yang dilakukan untuk peningkatan kualitas sekolah akan dicapai. Kedisiplinan sendiri merupakan berasal dari kata disiplin, yang artinya ketaatan terhadap sebuah aturan dan norma yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang dilakukan secara sadar dan ikhlas, baik lahir maupun batin (Suyitno 2021). Pada dasarnya kedisiplinan guru merupakan bentuk sinergi yang memang harus dikembangkan dalam rangka menghasilkan guru yang berpengalaman dan mampu mengembangkan proses pendidikan yang sesuai dengan keadaan, kondisi, dan kebutuhan masyarakat yang menggunakan. Dengan terciptanya kedisiplinan yang diterapkan oleh sekolah maka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang memungkinkan peningkatan kualitas pendidikan (Jihad 2013).

Dalam penerapan budaya sekolah maka kedisiplinan perlu di tingkatkan, jika ingin mewujudkannya semua elemen yang terikat dalam lingkungan sekolah perlu berkomitmen untuk mengaplikasikannya. Kepala sekolah dalam hal ini sebagai pimpinan tertinggi yang berada di lingkungan sekolah memiliki tanggung jawab yang sangat penting serta memiliki kedudukan strategis dalam mencapai tujuan sekolah. Salah satu faktor yang perlu di menjadi contoh guru merupakan kepala sekolah yang memberikan keteladanan. Seperti halnya yang di ucapkan oleh Ki Hajar Dewantara Ing Ngarso Sung Tulodo yang

Dengan kata lain, sebagai pendidik, Anda harus berdiri di depan dan memberikan teladan; di tengah, Anda harus membangun ide dan gagasan; dan di belakang, Anda harus mampu mendorong dan mendukung. (Oktaviani, N. P. W., & Kristiantri 2021). Kemudian kedisiplinan juga dapat dipengaruhi oleh budaya sekolah, dimana didalamnya yang menggambarkan antara hubungan kerja antara kepala sekolah dan pendidik, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya merupakan sebagai bentuk wujud dari lingkungan yang kondusif (A. D. Anggraeni 2017).

Adapun beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari upaya untuk mengembangkan budaya di sekolah termasuk yaitu : (1) meningkatkan jaminan kualitas kerja, (2) terciptanya akuntabilitas, (3) terciptanya ruang kebersamaan di lingkungan sekolah, (4) terbukanya seluruh jaringan komunikasi, (5) adanya bentuk keterbukaan dan transparan. Dalam menciptakan kedisiplinan sebagai budaya sekolah dapat digambarkan dengan sikap saling mendukung, profesionalisme, adanya persahabatan, dan kerjasama, hal tersebut dapat memiliki potensi meningkatkan kedisiplinan guru. Apabila kedisiplinan dapat dikembangkan sebagai bentuk budaya yang diterapkan di sekolah maka efektivitas dan produktivitas di sekolah akan meningkat sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja.

Menurut (Suraya Suraya and Kasman Kasman 2022) Gaspersz mendefinisikan bahwa Ada delapan dimensi yang dapat digunakan untuk memeriksa karakteristik mutu, termasuk diantaranya : (1) Adanya kinerja, (2) kehandalan, (3) Feature, (4)

Kompetensi, (5) Konfirmasi, (6) Estetika, (7) Kualitas.

Adapun pada kenyataannya yang sering ditemui di lapangan masih banyaknya kurang kedisiplinan guru dalam menghadiri kegiatan pembelajaran di kelas. Sehingga dalam hal ini fungsi kepala sekolah sebagai leader sangat penting perannya dalam mengimplementasikan setiap perencanaan secara efektif dan efisien, baik buruknya kualitas kedisiplinan guru di lingkungan sekolah ada keterkaitannya dengan usaha dan upaya yang di terapkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi dalam memacu, meningkatkan, segala potensi yang ada.

METODE

Dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggali informasi, mengeksplorasi, mengelaborasi, dan mensistematisasi pentingnya suatu peristiwa. Penelitian kualitatif merupakan jenis studi yang hasilnya tidak diperoleh melalui teknik statistik atau bentuk hitungan lainnya (Gunawan 2013). Adapun dalam proses pengumpulan data menggunakan teknik wawancara. Dalam (Sugiyono 2013) Wawancara adalah metode pengumpulan data apabila peneliti ingin mengajukan pertanyaan bebas kepada subjek penelitian mereka. Wawancara adalah pertemuan di mana dua orang berkumpul untuk bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab, sehingga dapat menciptakan makna tentang topik tertentu. Adapun proses wawancara dilakukan disalah satu Sekolah Dasar yang terdapat di Kab. Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan yang memiliki sikap dan perilaku untuk mempengaruhi karyawannya agar mereka termotivasi, bekerja sama, dan berhasil dalam berbagai lingkungan kerja. Pemimpin sangat penting dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab atas hasilnya. Menurut (Rifa'i 2020) pemimpin membutuhkan keterampilan teknis, seperti kemampuan untuk mengaplikasikan wawasan dan pengalaman, keterampilan manusia, seperti kemampuan untuk berkolaborasi, menginspirasi, dan memahami orang lain, dan keterampilan konseptual, seperti kemampuan untuk membuat keputusan. Keputusan dibuat untuk mengatasi masalah organisasi.

Kepala sekolah sebagai seorang manajer dalam sekolah harus mampu mengatur, memperhatikan dan mengendalikan jalannya sebuah program atau kegiatan yang terdapat di sekolah tersebut. Menurut (Zaini Miftach 2018) Kepala sekolah adalah individu paling berpengaruh di institusi pendidikan, dan peran mereka sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan sekolah. Jika sekolah berjalan dengan baik, terutama jika prestasi belajar siswa dapat dicapai secara keseluruhan, itu adalah tanda keberhasilan sekolah. Dalam hal ini, seorang kepala sekolah harus memiliki keahlian manajerial dan profesional.

Dalam penelitiannya (Bhudianto 2015) Semua tindakan yang harus dilakukan seseorang sebagai pemimpin disebut sebagai peran kepemimpinan. Membuat keputusan dan menerima akuntabilitas adalah tugas yang sangat penting bagi pemimpin. Seorang

pemimpin harus memiliki keterampilan berikut : keterampilan teknis, yang terdiri dari pengetahuan dan kemampuan praktis; keterampilan humanistik, yang terdiri dari kemampuan untuk berinteraksi, memahami, dan mendorong orang lain; dan keterampilan konseptual, yang terdiri dari kemampuan untuk memahami konsep dan membuat keputusan yang mencakup pengambilan keputusan. Respon terhadap masalah dalam organisasi adalah pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat oleh pemimpin agar anggota organisasi dapat berpartisipasi dalam berbagai aktivitas untuk membangun dan memperbaiki organisasi.

Sebagai kepala sekolah, mereka memiliki tanggung jawab yang sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru. Pimpinan sekolah dapat memberikan hal-hal berikut:

- 1) Pembuatan aturan : Buat aturan kehadiran yang jelas dan tegas, termasuk waktu masuk, toleransi keterlambatan, dan prosedur absensi.
- 2) Sosialisasi : Secara berkala, sosialisasikan peraturan kepada semua guru dan pastikan semua guru memahami dan menyetujuinya.
- 3) Perluasan : Peraturan kehadiran harus dimasukkan ke dalam buku pedoman guru atau dipajang di tempat yang mudah dilihat.
- 4) Apresiasi : Menghargai dan mengapresiasi guru yang memiliki kehadiran dan kinerja yang baik.
- 5) Pengembangan profesionalisme : Beri kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau pengembangan profesional yang terkait dengan bidang pekerjaan mereka.

- 6) Komunikasi yang baik : Melalui komunikasi yang terbuka dan saling menghormati, Anda dapat membangun hubungan yang baik dengan guru Anda.
- 7) Keteladanan : Menjadi contoh yang baik bagi guru dengan hadir tepat waktu dan berdedikasi untuk pekerjaan.

B. Upaya Meningkatkan Kehadiran Guru di Kelas

1) Kedisiplinan

Dalam kaitannya dengan kehadiran guru di kelas maka tingkat kedisiplinan perlu diterapkan di dalam sekolah. Hal ini perlu kita ketahui bersama bahwa kedisiplinan berasal dari kata "disiple" yang memiliki arti "patuh", baik patuh terhadap pimpinan maupun kepada setiap aturan yang diberlakukan. Menurut (Hasibuan 2001) disiplin merupakan sebagai bentuk upaya sadar dan ketersediaan orang dalam mentaati setiap peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan bentuk kooperatif manajemen sumber daya manusia, karena setiap karyawan yang disiplin berarti bentuk hasil yang lebih baik. Sebagai pemimpin, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan guru. kepala sekolah dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kedisiplinan guru jika mereka menjadi pemimpin. Mereka harus memberikan contoh yang baik untuk guru lain dan mendorong mereka untuk menerapkan kedisiplinan dengan cara yang lebih baik. Dalam sesi interview yang dilakukan peneliti dengan informan bahwa "kepala

sekolah dalam hal ini sangat memberikan sikap keteladanan salah satunya yaitu kepala sekolah selalu datang tepat waktu karena itu sebagai salah satu bentuk upaya contoh yang diberikan kepada guru".

Sebagai contoh bagi guru, kepala sekolah dituntut agar konsisten dan mampu mematuhi peraturan, seperti disiplin kehadiran. Selain itu, kepala sekolah dituntut hadir di sekolah tepat waktu. Jika kepala sekolah hadir tepat waktu, guru juga harus hadir tepat waktu. Ini karena apabila kepala sekolah tidak hadir secara tepat waktu maka guru merasa mereka tidak mendapatkan bentuk pembinaan yang cukup dari contoh yang ditunjukkan oleh kepala sekolah. Adapun dari hasil temuan dalam sesi wawancara dengan kedua informan bahwa "Kepala sekolah terus mendorong seluruh guru agar mentaati serta mematuhi tata tertib yang sudah diterapkan mulai disiplin waktu".

Adapun hal yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kehadiran guru di kelas maka perlu adanya program yang di terapkan seperti : 1) membuat sebuah perencanaan tata tertib terkait kedisiplinan hadir secara tepat waktu di kelas yang disepakati. 2) memberikan sebuah sanksi yang di sepakati bersama. 3) perlu adanya sosialisasi dan pembinaan kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor untuk mengawasi program tersebut apakah sudah berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan.

2) Penghargaan/Reward

Pemberian penghargaan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kinerja guru dalam meningkatkan kehadiran di kelas. Adapun dengan adanya penghargaan ditujukan sebagai bentuk dorongan agar para guru termotivasi sehingga mendorong kinerjanya menjadi lebih baik. Menurut (Kurniawan, Harapan, and Rohana 2021) menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan berupa ganjaran agar dapat memotivasi guru agar tingkat produktivitas kinerja semakin meningkat. Penghargaan sendiri merupakan insentif diberikan kepada guru yang dapat meningkatkan kehadiran di kelas.

Penghargaan yang diberikan kepada guru oleh pihak sekolah berdasarkan hasil wawancara dengan guru “berkaitan dengan reward tentu ada baik dari segi ucapan maupun materi yang diberikan bagi guru yang memang berprestasi”. Kepala sekolah memberikan pujian kepada guru dapat menumbuhkan rasa senang hati para guru. Bentuk perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dapat membuat mereka merasa mendapatkan pengawasan dan membuat guru menjadi berhati-hati dalam bertindak.

Dalam memberikan penghargaan kepada guru oleh kepala sekolah tentu sebagai salah satu bentuk motivasi yang diberikan agar para guru lebih meningkatkan kedisiplinan di lingkungan sekolah. Jadi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan harus mampu memberikan dorongan motivasi

kepada seluruh elemen yang berperan di sekolah, dimulai dari bagaimana peran kepala sekolah melakukan fungsi pengawasan terhadap sikap atau perilaku guru di lingkungan sekolah. Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi serta guru yang berprestasi harus berdasarkan atas penilaian secara objektif tanpa harus memandang unsur kedekatan personal melain atas dasar prestasi yang telah dibuat.

3) Sanksi/Punishment

Selain contoh yang ditunjukkan kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplin guru, pemberian sanksi juga perlu ditegakkan sebagai bentuk tanggungjawab yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mendisiplinkan guru di sekolah. Menurut (Sari et al. 2021) sanksi bentuk ancaman hukuman diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar, menjaga peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada mereka yang melanggar. Untuk meningkatkan disiplin guru, kepala sekolah memiliki peran untuk membimbing, membina, dan mendukung guru. Kepala sekolah tidak selalu memanggil guru yang tidak disiplin langsung. Sebaliknya, mereka biasanya melakukannya dengan melihat dan menilai berapa kali guru tersebut tidak disiplin. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa “Terkait sanksi yang diberikan kepada guru hal yang dilakukan adalah dengan memberikan teguran secara lisan terlebih dahulu, jadi tidak tiba-tiba diberikan sanksi yang memberatkan, alhamdulillahnya ketika telat selalu dikonfirmasi

terlebih dahulu telatnya kenapa jadi memang ada pendekatan komunikasi yang dilakukan, kemudian kepala sekolah memberikan pengarahan agar selalu mematuhi segala aturan yang berlaku karena ini sebagai salah satu bentuk komitmen untuk tugas yang diberikan kepada setiap masing-masing individu”.

Oleh karena itu peran sanksi yang diterapkan memiliki bentuk kedisiplinan kepada guru tidak bisa dipungkiri, akan tetapi perlu adanya integrasi pendekatan yang dapat membangun kesadaran yang mampu membawa dampak positif dalam membentuk kedisiplinan di lingkungan sekolah secara menyeluruh. Sementara itu dalam pemberian sanksi dapat diberlakukan sama kepada semua guru baik junior maupun senior jika mereka melakukan tindakan yang tidak disiplin di sekolah.

4) Motivasi

Dalam penelitiannya (Gani 2020) Melayu SP Hasibuan menyebutkan bahwa motivasi sendiri dari bahas latin “movere” yang memiliki sebuah arti daya penggerak atau dorongan. Motivasi sendiri diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya. Sebagai pemegang kebijakan tertinggi di sekolah, kepala sekolah maka perannya sangat diperlukan untuk memberikan motivasi kepada guru dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan proses kegiatan di sekolah. Proses evaluasi administrasi sekolah dapat membantu kepala sekolah meningkatkan motivasi guru untuk disiplin. Ini termasuk mengevaluasi kegiatan belajar mengajar di kelas,

prestasi siswa, pencapaian silabus dan rencana proses pembelajaran, dan penilaian kinerja guru baik di dalam maupun di luar kelas. Ini memastikan bahwa guru akan tetap termotivasi jika mereka dievaluasi secara teratur sebagai manajer sekolah. Hal demikian juga disampaikan oleh informan melalui wawancara bahwa “Motivasi dan evaluasi diberikan setiap hari kepada guru pada saat briefing selalu di sounding oleh kepala sekolah agar para guru dapat termotivasi dan suka hati dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran secara optimal”.

Motivasi yang diberikan kepala sekolah merupakan sebagai salah satu bentuk upaya mengubah energi yang terdapat pada diri seorang guru dalam bentuk kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Adapun fungsi dari motivasi sendiri menurut Oemar Hamalik dalam (Gani 2020) meliputi sebagai berikut :

- a) Motivasi diberikan untuk mendorong adanya sebuah tindakan. Perbuatan seperti belajar tidak akan terjadi tanpa motivasi.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah dan penggerak untuk mencapai tujuan.
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak; seberapa besar tingkat motivasi akan memengaruhi seberapa cepat suatu pekerjaan diselesaikan.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, Kepala sekolah sangat penting untuk membuat lingkungan sekolah yang mendukung kedisiplinan. Dengan pendekatan yang

holistik dan sistematis, mereka dapat meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru dan, pada akhirnya, mendukung kualitas pendidikan di sekolah dasar. Meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru merupakan upaya yang rumit dan membutuhkan kolaborasi dari berbagai pihak. Dengan menerapkan berbagai upaya di atas diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Kehadiran guru yang konsisten untuk menciptakan lingkungan belajar yang baik di sekolah dasar.

Kepala sekolah harus terus berinovasi untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru. Menggunakan teknologi adalah salah satu cara untuk melakukannya atau melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru merupakan tantangan yang sulit, itu tidak mustahil. Dengan komitmen dan kerja keras yang berkelanjutan, kualitas pendidikan di sekolah dasar dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. D. Anggraeni. 2017. "Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 4 (3): 251–64.
- Arina, Yudela, Helsi Febrianti, Ahmad Sabandi. 2023. "Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3 (2): 747–53. <http://103.20.188.221/index.php/annidhom/article/view/4460>.
- Bhudianto, Wahyu. 2015. "Kepemimpinan Dalam Mengambil Keputusan." *Jurnal Transformasi I* (27): 1–47.
- Gani, Abdul. 2020. "Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Literasiologi* 3 (4): 60–61.
- Imam, Gunawan. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jihad, A. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Erlangga.
- Kurniawan, Iwan, Edi Harapan, and Rohana Rohana. 2021. "Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3 (1): 1–18.
- Malayu SP, Hasibuan. 2001. *Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- P. W. Oktaviani, & Kristiantri. 2021. "Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru." *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran* 4 (1): 69–80.
- Prayitno. 2018. "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Keteladanan Oleh Kepala Sekolah Di Smp Negeri 5 Penajam Paser Utara Tahun Pelajaran 2017-2018." *Kompetensi* 11 (2): 20–29. <https://doi.org/10.36277/kompetensi.v11i2.4>.
- Rifa'i, Muhammad. 2020. *Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Kencana.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suyitno. 2021. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin, dan Fungsi Pengawasan Terhadap Etos Kerja." Jurnal Ilmu Pendidikan 3 (3): 728–37.
- Teguh, Triwiyanto. 2014. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.