

Hubungan Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru PAI di SMA se-Kabupaten Pidie

Aulia Rahmat

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

aulia_rahmat21@yahoo.com

Abstract

Teachers in the organization are a very important factor in improving the quality of an educational institution. Teachers are required to have high performance. Performance is closely related to the discipline and work commitment of a teacher. Therefore, the research aims to analyze the relationship of work discipline and work commitment to the performance of Islamic Religious Education teachers in SMA in Pidie district. This research is a field research (quantitative field study) that is direct observation on several variables of the object under study. The population in this research is all PAI teachers in SMA Pidie district that is 63 people. The entire population sample by the method of saturated sampling technique. Methods of data collection are observation, documentation, and questionnaire. Data were analyzed using SPSS statistics version 21. The results showed that: 1) Relationship of work discipline to the performance of PAI teachers in SMA Pidie district has a positive effect. 2) Relation of work commitment to teacher performance also has positive effect. 3) The relationship of work discipline and work commitment together affect the teacher performance, seen from the F-count is 6.731 greater than F table 2.85 or probability 0.000, below the value of significance 0.05, means the variable discipline and work commitment in simultaneous effect on teacher performance. The amount of influence is obtained from Adjusted Ratio of 0,680, that independent variable that is work discipline and work commitment able to explain the dependent variable is performance equal to 68% while the rest equal to 32% explained by other variables outside this research model.

Keywords: *work discipline; work commitment; teacher performance*

A. Pendahuluan

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.

Proses transformasi nilai-nilai budaya yang baik, dilakukan di lingkungan pendidikan, salah satunya adalah lingkungan sekolah. Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta dapat pengakuan formal sebagaimana mestinya. Dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan.¹ Menyadari hal tersebut, maka pihak Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik yang memiliki tingkat kinerja yang baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja diartikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja guru dapat diartikan sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Adapun tugas utama guru adalah mengajar, membimbing dan melatih peserta didik serta menilai hasil pembelajaran. Untuk itu, guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan dalam proses peningkatan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan.

Di samping mengajar, salah satu masalah yang menuntut perhatian guru di sekolah adalah masalah disiplin kerja. Oleh karena itu, kemampuan profesional dan disiplin kerja seorang guru mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Disiplin kerja seorang guru mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pengajaran. Adapun salah satu ciri tenaga kerja yang berkualitas adalah disiplin, yang berarti setiap tenaga pelaksana termasuk guru-guru harus mempunyai disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Sementara disiplin kerja guru dilihat sebagai satu hal yang penting dalam mencapai tujuan pengajaran, tampaknya banyak kesenjangan di lapangan, khususnya yang dihadapi oleh guru-guru PAI tingkat SMA di Kabupaten Pidie. Pengamatan sementara peneliti melihat bahwa masih banyak guru yang berprestasi, namun tidak sedikit guru yang bekerja tanpa adanya motivasi dan disiplin kerja yang memadai.

¹ Amiruddin Amiruddin, “Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri Di Kota Banda Aceh,” *DAYAH: Journal of Islamic Education* 1, no. 2 (July 10, 2018): 182–204, <https://doi.org/10.22373/jie.v1i2.4141>.

Hal ini akan memberikan dampak terhadap tugas guru-guru menciptakan disiplin kerjanya dalam mengemban tugas. Di samping itu, juga guru-guru PAI tingkat SMA di Kabupaten Pidie mempunyai perasaan positif dan negatif terhadap fungsi dan tugasnya. Dimana perasaan positif tersebut muncul karena adanya respon yang memberikan kepuasan pada guru yang bersangkutan, sedangkan munculnya perasaan negatif guru, itu disebabkan respon yang diberikan tidak memberi kepuasan bagi guru tersebut.

Sementara itu, ada beberapa masalah penting yang berkaitan dengan pekerjaan guru, yaitu kurangnya minat guru dalam meningkatkan mutu mengajar disebabkan murid-muridnya relatif pasif dalam belajar, yang seharusnya disinilah guru dituntut untuk lebih kreatif dalam mengajar sehingga mampu merangsang murid untuk lebih aktif dalam mengajar. Kemudian, ada sebagian guru yang mengajar seadanya, hanya sebagai melepaskan tanggung jawab untuk menghabiskan waktu mengajarnya di kelas. Hal ini disebabkan karna tidak ada persiapan sebelum mengajar, seperti tidak membuat dan memperbaharui RPP dan malas menggunakan media dalam mengajar.²

Permasalahan di atas disebabkan oleh faktor kurangnya komitmen dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga antusiasme guru sangat memprihatinkan. padahal faktor kinerja guru itu sangat penting, khususnya dalam pengelolaan pendidikan, di sinilah yang menjadi pertanyaan peneliti adalah sejauh mana gambaran kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi, khususnya pada guru-guru PAI tingkat SMA di kabupaten Pidie. Sebab diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kemampuan guru dan manajerial kepala sekolah, juga faktor yang lain yaitu faktor disiplin kerja dan faktor komitmen kerja yang menentukan juga keberhasilan guru dalam kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan antara disiplin kerja dan komitmen kerja dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMA se-Kabupaten Pidie.”

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam SMA di Kabupaten Pidie?

² Mansuri Mansuri, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru PAI Di SDN Kecamatan Indrajaya Kabupaten Pidie,” *DAYAH: Journal of Islamic Education* 1, no. 2 (July 10, 2018): 246–57, <https://doi.org/10.22373/jie.v1i2.2964>.

2. Bagaimana hubungan komitmen kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam SMA di Kabupaten Pidie?

3. Bagaimana hubungan disiplin dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam SMA di Kabupaten Pidie?

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Uji Reliabilitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Variabel	Alpha	Kriteria
Disiplin Kerja	0,880	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2017.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja $>0,60$ yaitu 0,880 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel disiplin kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja dapat digunakan lebih dari satu kali. Hal ini membuktikan bahwa semua item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas Variabel X2 (Komitmen Kerja)

Adapun untuk mengetahui tingkat reliabilitas semua item pertanyaan untuk variabel komitmen kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Komitmen Kerja Kerja)

Variabel	Alpha	Kriteria
Komitmen Kerja	0,924	Reliabel

Sumber: *Data Diolah, 2017.*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel komitmen kerja $>0,60$ yaitu 0,924 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel komitmen kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel komitmen kerja juga dapat digunakan lebih dari satu kali. Hal ini membuktikan bahwa semua item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan komitmen kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.

c. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Guru PAI)

Adapun untuk mengetahui tingkat reliabilitas semua item pertanyaan untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Guru PAI)

Variabel	Alpha	Kriteria
Kinerja	0,941	Reliabel

Sumber: *Data Diolah, 2017.*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *CronbachAlpha* untuk variabel kinerja $>0,60$ yaitu 0,941 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel kinerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel kinerja juga bisa memperoleh jawaban yang konsisten dan dapat digunakan lebih dari satu kali. Hal ini membuktikan bahwa semua item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di SMA se-Kabupaten Pidie.

Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardize d		Standardize d	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,003	7,414		,540	,591		
1 Disiplin Kerja	,490	,098	,418	4,974	,000	,730	1,369
Komitmen Kerja	,465	,073	,532	6,327	,000	,730	1,369

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel independen memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja, maka uji multikolinieritas ini sangat diperlukan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen kerja tidak memiliki persamaan. Hal ini berarti variabel disiplin dan komitmen kerja memiliki hubungan sebab akibat terhadap variabel terikat yang dalam hal ini merupakan kinerja guru pendidikan agama Islam.

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Mengacu pada hipotesis, maka proses pengujian dilakukan dengan uji t, dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa setiap variabel, variabel x_1 (disiplin kerja) dan variabel x_2 (komitmen kerja) memiliki nilai t_{hitung} yaitu yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,021. Dengan demikian maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, lebih jelasnya sebagai berikut:

Uji t dapat dilakukan dengan rumus: $T = B/Std\ Error$

Tabel 5
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,003	7,414		,540	,591		
1 Disiplin Kerja	,490	,098	,418	4,974	,000	,730	1,369

Komitmen Kerja	,465	,073	,532	6,327	,000	,730	1,369
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien untuk variabel X1 (disiplin kerja) adalah 0,490 dengan t-hitung sebesar 4,974 > t-tabel 2,021 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05). dengan kata lain pengujian hipotesis ini menerima Ha dan menolak Ho, berarti variabel X1 (disiplin kerja) berpengaruh secara positif terhadap variabel Y (kinerja guru)

Variabel X2 (komitmen kerja) adalah 0,465 dengan t-hitung sebesar 6,327 > t-tabel 2,021 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (disiplin dan komitmen kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat kinerja.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini apakah H₀ diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H₁ diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat digunakan uji F dengan rumus berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2965,173	2	1482,586	6,731	,000 ^b
Residual	1333,049	60	22,217		
Total	4298,222	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), komitmen Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F-hitung (*F-statistic*) sebesar 6,731 lebih besar dari F tabel yaitu 2,85 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen disiplin dan komitmen kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,003	7,414		,540	,591		
1 Disiplin Kerja	,490	,098	,418	4,974	,000	,730	1,369
Komitmen Kerja	,465	,073	,532	6,327	,000	,730	1,369

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,003 + 0,490X_1 + 0,465X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- a = 4,003 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 4,003.

- $b_1 = 0,490$ menyatakan bahwa jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,490, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_2 .
- $b_2 = 0,465$ menyatakan bahwa jika X_2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,465, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 .

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. R^2 memiliki kelemahan. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, yaitu *Adjusted R Square* (R^2_{adj}).

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,680	4,71354

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2017

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut *Adjusted R Square* (R^2_{adj}). Dari hasil analisis pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted RSquare* pada analisis regresi tersebut sebesar 0,680 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja dan komitmen kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

C. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMA Se-Kabupaten Pidie yaitu berpengaruh positif. Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja guru pendidikan agama Islam juga akan meningkat.

2. Hubungan komitmen kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMA Se-Kabupaten Pidie berpengaruh positif. Hal ini bermakna bahwa, jika komitmen kerja semakin tinggi maka kinerja guru pendidikan agama Islam juga akan semakin baik.

3. Hubungan disiplin dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam SMA di Kabupaten Pidie terlihat dari F-hitung (F-statistic) yang diperoleh yaitu sebesar 6,731 lebih besar dari F tabel yaitu 2,85 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen disiplin dan komitmen kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Besarnya pengaruh diperoleh dari nilai Adjusted RSquare sebesar 0,680 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja dan komitmen kerja mampu menjelaskan variable dependennya yaitu kinerja sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2000.
- A. Tabrani Rusyan, dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Cipta Nusantara, 2001.
- A. Tabrani Rusyan, dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: Dinamika Karya Cipta, 2001.
- A.J.E. Toenlio, *Teori dan Praktek Pengolahan Kelas*, Surabaya: Usaha Nasional, 1992.
- Achmad Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Edisi Pertama, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Achmad Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Unnes Press, 2007.

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1992.
- Amir Da'ien Indra Kusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan Sebuah Tinjauan Teoritis Filosofis*, Malang: IKIP Malang. 1973.
- Amiruddin, Amiruddin. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri Di Kota Banda Aceh." *DAYAH: Journal of Islamic Education* 1, no. 2 (July 10, 2018): 182–204. <https://doi.org/10.22373/jie.v1i2.4141>.
- Cece Wijaya, A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.
- Charles Schaefer, *Bagaimana Mempengaruhi Anak*, Semarang: Dahara Press, 1994.
- Depag RI, *al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: Depag RI, 1982.
- E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Cet, 2, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan Anak*, terj. Med. Meitasari Tjandrasa, Jakarta: Erlangga, 1990.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- I.G. Wursanto, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Cet. II, Jakarta: Pustaka Dian, 1988.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*, Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2008.
- J.W. Popham, *Classroom Assessment: What the Teacher Need to Know*, Boston: Allyn and Bacon, 1995.
- Kaliri, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pematang" Tesis, Semarang: Magister Manajemen Pendidikan Universitas Semarang.
- Kartini Kartono, *Pengantar Ilmu Mendidik Teoritis*, Bandung, Mandar Maju, 1992.
- M. Athiyah Al-Abrasyi, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang 1970.
- Mahmud Yunus dan Muhammad Qosim Bakri, "At Tarbiyah wa Ta'lim" Juz II, Ponorogo: Darussalam Pers, 1991.

- Mansuri, Mansuri. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru PAI Di SDN Kecamatan Indrajaya Kabupaten Pidie.” *DAYAH: Journal of Islamic Education* 1, no. 2 (July 10, 2018): 246–57.
<https://doi.org/10.22373/jie.v1i2.2964>.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Moorhead dan Griffin, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar.*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004.
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Poerdaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- R.A. Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Ravianto, J. *Produktivitas dan Pengukuran.*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi, 1990.
- Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008.
- Robert G. Owens, *Organization Behavior in Education*, New Jersey: Eagle Wood Cliff, 1995.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavioral*, Ed, 5, Boston: McGraw-Hill, 2014.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sadu Wasistiono, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*, Bandung: Fokus Media, 2002.
- Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press, 2005.
- Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000.
- Soekidjan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara. 2009.
- Soerjono Soekanto, *Remaja dan Masalahnya*, Cet, II, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008.

- Stefen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Terj. Hadyana Pujaatmaja, Jakarta: Bhuna Ilmu Populer, 1996.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- _____, *Manajemen Pembelajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- _____, *Manajemen Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- _____, *Menejemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- _____, *Pengelolaan Kelas dan Siswa*, Jakarta : Raja Grafindo, 1996.
- _____, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Titin Faridah “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerjaguru SMP Studi Kasus di SMP Negeri Komwil 05 Tegal)” Tesis, Semarang: Magister Manajemen Pasca Sarjana STIE Jateng.
- Toto Tasmara, *Spiritual Centered Leadership*, Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Tulus Tu’u, *Peranan Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2004.
- Umberto Sihombing, *Pendidikan Luar Sekolah: Manajemen Strategi*, Jakarta: PD Mahkota, 2000.
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006.
- Usman, “Kinerja Guru Mata Pelajaran PAI dalam Meningkatkan prestasi belajar siswa Sekolah Dasar di Kota Banda Aceh” Tesis, Banda Aceh: Pasca Sarjana UIN Ar-Ranir, 2015.
- V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Wardiman Djojonegoro, B.D Soemarno. *Pelaksanaan Pedoman Disiplin Nasional dan Tata Tertib sekolah*, Jakarta: Mini Jaya Abadi, 1998.
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004.
- Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2005.
- Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2000..