

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PERATURAN YANG PASTI, SERTA
PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA
GURU DI MAN 3 LANGKAT**

Farah Witri Az-Zahra^{1*}, Emi Wakhyuni², Akhmad Taufik³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email Korespondensi: farahazzahra7047@gmail.com

Email: emiwakhyuni09@gmail.com; akhmadtaufik@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This research aimed to investigate the influence of compensation, regulations, and supervision on the work discipline of teachers at MAN 3 Langkat. The population of this research comprised all civil servant and PPPK teachers at MAN 3 Langkat, totaling 40 employees. The sample size taken was 40 respondents, using a saturated sampling technique. The research was conducted in 2024. Data collection was carried out using questionnaires to produce primary quantitative data measured with a Likert scale, which was then processed with SPSS 24 using multiple linear regression methods. The results showed that compensation, regulations, and supervision, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on the work discipline of teachers at MAN 3 Langkat. The t-test (partial) results indicated that compensation had a regression value of 0.332, t-value = 3.697, and significance = 0.001. Regulations had a regression value of 0.365, t-value = 5.242, and significance = 0.000. Supervision had a regression value of 0.220, t-value = 3.456, and significance = 0.001. The F-test (simultaneous) results showed an F-value = 226.049 and significance = 0.000. The t-table value was 2.028, and the F-table value was 2.866, thus t-value > t-table and F-value > F-table with a significance value > 0.05, meaning H_a was accepted and H_o was rejected. The hypotheses were proven true and acceptable as the research results were consistent with the hypotheses. Regulations were the most dominant variable affecting work discipline, with a t-value of 5.242. Approximately 94.5% of work discipline could be explained and obtained from compensation, regulations, and supervision, while the remaining was due to other factors. Work discipline had a very strong relationship with compensation, regulations, and supervision.

Keywords: Compensation, Regulations, Supervision, Work Discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kompensasi, peraturan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh guru PNS dan PPPK di MAN 3 Langkat yang saat ini berjumlah 40 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar 40 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2024. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk menghasilkan data primer-kuantitatif yang diukur dengan skala Likert yang kemudian diolah dengan SPSS 24 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, peraturan, dan pengawasan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Hasil uji t (parsial) menunjukkan kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,332, nilai $t_{hitung} = 3,697$ dan signifikan = 0,001. Peraturan memiliki nilai regresi sebesar 0,365, nilai $t_{hitung} = 5,242$ dan signifikan = 0,000. Pengawasan memiliki nilai regresi sebesar 0,220, nilai $t_{hitung} = 3,456$ dan signifikan = 0,001. Hasil uji F (simultan) menunjukkan $F_{hitung} = 226,049$ dan signifikan = 0,000. Nilai t_{tabel} sebesar 2,028 dan F_{hitung} sebesar 2,866 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0,05 yang artinya terima H_a dan tolak H_o . Hipotesis terbukti benar dan dapat diterima dikarenakan hasil penelitian

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

sejalan dengan hipotesis. Peraturan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,242. Sekitar 94,5% disiplin kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompensasi, peraturan, dan pengawasan, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompensasi, peraturan, dan pengawasan.

Kata kunci: Kompensasi, Peraturan, Pengawasan, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja guru sangat penting dalam mendukung proses belajar mengajar, reputasi sekolah, dan perkembangan siswa. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu, mempersiapkan materi dengan baik, dan memberikan pembelajaran yang terstruktur. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang stabil dan mendorong perkembangan akademis siswa. Disiplin guru juga meningkatkan efisiensi operasional sekolah dan berkontribusi pada reputasi positif institusi, yang penting untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan orang tua siswa. Bagi siswa, guru yang disiplin menjadi teladan dalam hal tanggung jawab dan ketepatan waktu, yang dapat memotivasi mereka untuk mencapai prestasi akademis yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawan & Salim (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, peraturan yang pasti, dan pengawasan pimpinan. Kompensasi yang adil memotivasi guru untuk bekerja lebih keras, sementara peraturan yang jelas mengurangi kebingungan dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib. Pengawasan pimpinan juga penting dalam menjaga disiplin, karena pemimpin yang aktif dan memberikan umpan balik konstruktif dapat mendorong karyawan untuk tetap disiplin.

Di MAN 3 Langkat, masih terdapat beberapa masalah terkait disiplin kerja guru, seperti keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap peraturan, dan kurangnya kewaspadaan terhadap dinamika kelas. Hal ini dapat mengganggu jadwal pelajaran, mengurangi waktu belajar siswa, dan menurunkan kualitas pendidikan. Meskipun sekolah ini memiliki berbagai status guru, seperti PNS, PPPK, dan honorer, disiplin tetap menjadi kunci penting dalam menciptakan proses belajar mengajar yang efektif.

Berdasarkan data rekap absensi guru MAN 3 Langkat diketahui tingkat ketepatan waktu guru masih kurang baik seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1: Data Rekap Absensi Guru Tahun 2023

Bulan	Jumlah Guru	Total Kasus Per Bulan dengan Rata-Rata 25 Hari Kerja				
		Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	Cuti	Keterlambatan
Januari	35	2	3	8	19	87
Februari	35	4	2	11	21	75
Maret	34	2	2	9	16	92
April	34	1	5	6	14	82
Mei	35	0	4	3	38	77
Juni	35	4	2	7	9	86
Juli	34	2	3	10	20	54
Agustus	34	2	6	5	16	47
September	33	1	4	7	18	56
Oktober	33	3	7	5	13	82
November	33	2	5	6	10	54
Desember	33	3	3	4	33	66

Sumber: MAN 3 Langkat (2024)

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Data di atas merupakan total kasus dari gabungan data seluruh guru PNS yang ada di MAN 3 Langkat. Guru PPPK baru masuk pada tahun 2024, sehingga pada data di atas tidak disertakan guru PPPK tetapi hanya guru PNS. Data tersebut menjelaskan bahwa masih terdapat kasus ketidakhadiran tanpa keterangan walaupun hal ini bisa terjadi dikarenakan guru lupa untuk melakukan absensi sehingga sistem akan menganggap guru tidak hadir tanpa keterangan. Guru yang tidak masuk mengajar karena sakit atau izin juga cukup tinggi. Guru memiliki hak cuti, dan di tahun 2023, banyak guru yang menggunakan hak cuti tersebut untuk tidak masuk mengajar terutama pada bulan Mei di saat momen hari raya Idul Fitri dan pada bulan Desember di saat libur panjang tahun baru 2024. Tingkat keterlambatan juga masih cukup tinggi walaupun hal ini bisa terjadi lagi-lagi karena guru lupa melakukan absensi sehingga di saat guru melakukan absensi maka sistem akan menganggap guru hadir terlambat. Data ini menunjukkan masih banyaknya guru yang kurang disiplin dari segi kehadiran dan ketepatan waktu.

Hasil observasi menunjukkan bahwa masalah kompensasi guru mencakup gaji yang tidak mencukupi, tunjangan yang belum sesuai dengan beban kerja, dan program insentif yang kurang transparan. Kurangnya kesempatan pengembangan karier juga menjadi kendala, membuat guru kehilangan motivasi karena merasa terhambat dalam kemajuan karier mereka.

Terkait peraturan, terdapat masalah dalam kejelasan, kepastian hukum, ketegasan, dan konsistensi penerapan. Banyak guru yang merasa bahwa peraturan tidak dijelaskan dengan jelas, tidak diterapkan secara konsisten, dan sanksi tidak selalu sesuai dengan pelanggaran, sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

Masalah pengawasan pimpinan meliputi kurangnya penetapan standar kinerja, pengukuran yang tidak sistematis, dan tidak adanya pengawasan yang memadai. Selain itu, tindakan perbaikan terhadap kinerja guru yang tidak memenuhi standar juga tidak dilakukan, menyebabkan masalah terus berlanjut dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan sekolah.

Penelitian tentang disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat sangat penting karena disiplin kerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan. Guru yang disiplin akan menjalankan tugas dengan lebih efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, memahami faktor-faktor seperti kompensasi, peraturan, dan pengawasan yang memengaruhi disiplin kerja dapat membantu manajemen sekolah dalam merancang kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan pada penelitian ini adalah apakah kompensasi, peraturan, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat, di mana penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 yang bertempat di MAN 3 Langkat yang terletak di Jalan Proklamasi No.54, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus ASN baik PNS maupun PPPK di MAN 3 Langkat yang saat ini berjumlah 40 orang guru yang terdiri dari 33 guru PNS dan 7 orang guru PPPK. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Kompensasi sebagai X1, Peraturan sebagai X2, dan Pengawasan sebagai X3, dengan sebuah variabel terikat yaitu Disiplin Kerja sebagai Y. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 guru di MAN 3 Langkat yang kemudian data tersebut diolah dengan aplikasi SPSS 24.0 dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan persamaan regresi linear

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

berganda untuk mencari arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, dilakukan uji t untuk mencari pengaruh parsial dan uji F untuk mencari pengaruh simultan. Terakhir, dilakukan uji determinasi atau koefisien R² untuk melihat total kontribusi variabel kompensasi, peraturan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja serta keeratannya.

PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Seluruh item pertanyaan pada kuesioner telah terbukti valid karena nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan telah lebih besar dari 0,30. Seluruh item pertanyaan juga memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh item pertanyaan juga telah terbukti reliabel. Oleh karena itu, data telah valid dan reliabel.

Tabel 2. Kelayakan dari Setiap Pertanyaan pada Variabel

Variabel	Pertanyaan ke	Simbol	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Valid?	Reliabel?
Kompensasi (X ₁)	1	X _{1-1,1}	0,590	0,893	✓	✓
	2	X _{1-1,2}	0,604	0,892	✓	✓
	3	X _{1-2,1}	0,795	0,875	✓	✓
	4	X _{1-2,2}	0,575	0,895	✓	✓
	5	X _{1-3,1}	0,706	0,883	✓	✓
	6	X _{1-3,2}	0,767	0,877	✓	✓
	7	X _{1-4,1}	0,669	0,886	✓	✓
	8	X _{1-4,2}	0,749	0,878	✓	✓
Peraturan (X ₂)	1	X _{2-1,1}	0,576	0,913	✓	✓
	2	X _{2-1,2}	0,618	0,907	✓	✓
	3	X _{2-2,1}	0,822	0,890	✓	✓
	4	X _{2-2,2}	0,872	0,886	✓	✓
	5	X _{2-3,1}	0,868	0,886	✓	✓
	6	X _{2-3,2}	0,461	0,919	✓	✓
	7	X _{2-4,1}	0,694	0,902	✓	✓
	8	X _{2-4,2}	0,811	0,891	✓	✓
Pengawasan (X ₃)	1	X _{3-1,1}	0,867	0,892	✓	✓
	2	X _{3-1,2}	0,492	0,914	✓	✓
	3	X _{3-2,1}	0,721	0,902	✓	✓
	4	X _{3-2,2}	0,789	0,897	✓	✓
	5	X _{3-3,1}	0,669	0,905	✓	✓
	6	X _{3-3,2}	0,641	0,907	✓	✓
	7	X _{3-4,1}	0,820	0,896	✓	✓
	8	X _{3-4,2}	0,561	0,911	✓	✓
	9	X _{3-5,1}	0,603	0,908	✓	✓
	10	X _{3-5,2}	0,651	0,906	✓	✓
Disiplin Kerja (Y)	1	Y _{1-1,1}	0,496	0,881	✓	✓
	2	Y _{1-1,2}	0,658	0,864	✓	✓
	3	Y _{1-2,1}	0,550	0,874	✓	✓
	4	Y _{1-2,2}	0,498	0,882	✓	✓
	5	Y _{1-3,1}	0,863	0,840	✓	✓

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



Variabel	Pertanyaan ke	Simbol	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Valid?	Reliabel?
	-					
	6	$Y_{1-3,2}$	0,704	0,858	✓	✓
	7	$Y_{1-4,1}$	0,671	0,862	✓	✓
	8	$Y_{1-4,2}$	0,790	0,850	✓	✓

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Data dianggap normal jika grafik histogram menunjukkan distribusi berbentuk lonceng (*bell curve*) simetris di sekitar *mean*, tanpa *skewness* atau kemiringan yang signifikan (Saragih & Taufik, 2020). Pada histogram terlihat puncak berada di tengah, dan kedua sisi menurun secara simetris seperti lonceng atau berbentuk cembung.

Grafik P-P Plot (*Probability-Probability Plot*) menunjukkan normalitas jika titik-titik data tersebar sepanjang garis diagonal dengan hanya boleh terjadi sedikit penyimpangan (Wakhyuni et al, 2023). Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data telah mengikuti garis diagonal secara konsisten mengindikasikan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal.

**Tabel 3: Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
Test Statistic			0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200^{c,d}

Nilai Sig atau signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200 di mana nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa data telah terbukti normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi di mana dua atau lebih variabel independen dalam regresi sangat berkorelasi, menyebabkan kesulitan dalam menentukan pengaruh masing-masing, model yang baik adalah model yang tidak memiliki masalah multikolinearitas (Sugiyono, 2019).

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Kesimpulan
	Tolerance	VIF	Syarat	
1 (Constant)				
Kompensasi (X_1)	0,172	5,816	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Peraturan (X_2)	0,230	4,348		
Pengawasan (X_3)	0,211	4,738		

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Variabel Kompensasi (X_1), Peraturan (X_2), dan Pengawasan (X_3) menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas dikarenakan masing-masing variabel bebas memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians dari error term dalam regresi tidak konstan yang dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi bias dan tidak efisien sehingga model regresi yang baik tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Wakhyuni & Dalimunthe, 2020).

Tabel 5: Coefficients

Coefficients ^a				
Model	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan	
1 (Constant)	0,002			
Kompensasi (X ₁)	0,253	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas	
Peraturan (X ₂)	0,680	> 0,05		
Pengawasan (X ₃)	0,344	> 0,05		

a. Dependent Variable: Absolute Residual

Pengujian heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot dilakukan dengan memplot residual terhadap nilai prediksi. Jika pola titik-titik acak dan tidak membentuk pola tertentu, heteroskedastisitas tidak terjadi. Grafik scatterplot menunjukkan titik-titik data yang menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika koefisien regresi tidak signifikan secara statistik (sig. > 0,05), maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser menunjukkan variabel Kompenasasi (X₁), Peraturan (X₂), dan Pengawasan (X₃) memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Rusiadi et al, 2020). Hal ini membantu menentukan sejauh mana setiap variabel independen secara parsial atau simultan memengaruhi variabel dependen, serta mengidentifikasi hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut dalam suatu penelitian termasuk arah pengaruh dan persentase pengaruh dalam model regresi (Wakhyuni et al, 2023).

Tabel 6: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Arah Pengaruh	Persentase Pengaruh
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,309	1,243			
Kompensasi (X ₁)	0,332	0,090	0,334	Positif	33,2%
Peraturan (X ₂)	0,365	0,070	0,409	Positif	36,5%
Pengawasan (X ₃)	0,220	0,064	0,281	Positif	22,0%

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja (Y)

Hasil persamaan regresi pada penelitian ini:

$$Y = 1,309 + 0,332X_1 + 0,365X_2 + 0,220X_3 + e$$

Persamaan tersebut mengindikasikan jika variabel kompensasi, peraturan, dan pengawasan diabaikan atau dianggap nol, disiplin kerja tetap memiliki nilai sebesar 1,309 satuan, menunjukkan adanya dasar

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

disiplin yang sudah ada. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan peningkatan disiplin kerja sebesar 0,332 satuan atau 33,2% untuk setiap peningkatan 1 satuan kompensasi, menandakan pengaruh positif kompensasi. Peraturan juga memiliki pengaruh positif dengan peningkatan disiplin sebesar 0,365 satuan atau 36,5% per satuan peraturan. Pengawasan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,220 satuan atau 22,0% per satuan pengawasan.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mencari pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji t untuk parsial dan uji F untuk simultan (Setiawan et al, 2020).

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau nilai signifikan $< 0,05$ (Sugiyono, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a				
Model	t_{hitung}	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1 (Constant)	1,053	0,299		
Kompensasi (X_1)	3,697	0,001	$t_{hitung} > t_{tabel} (2,028)$ dan Sig. $< 0,05$	Berpengaruh Signifikan
Peraturan (X_2)	5,242	0,000		
Pengawasan (X_3)	3,456	0,001		

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi, peraturan, dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Untuk variabel Kompensasi (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 3,697 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dengan nilai signifikan 0,001, menandakan pengaruh signifikan. Peraturan (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 5,242, juga lebih besar dari t_{tabel} 2,028, dan nilai signifikan 0,000, menjadikannya variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja. Pengawasan (X_3) juga menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,456, lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dengan nilai signifikan 0,001, yang mengindikasikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara keseluruhan, peraturan adalah variabel paling dominan karena memiliki t_{hitung} terbesar dan nilai signifikan terkecil, menunjukkan peran pentingnya dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat.

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi, menentukan apakah variabel independen bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau nilai signifikan $< 0,05$ (Sugiyono, 2019).

Tabel 7: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a							
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1 Regression	1363,991	3	454,664	226,049	0,000^b	$F_{hitung} > F_{tabel} (2,866)$	Berpengaruh Signifikan
Residual	72,409	36	2,011				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Total 1436,400 39

dan
Sig. < 0,05**a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)****b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₁), Peraturan (X₂), Pengawasan (X₃)**

Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari 0,05, serta nilai F_{hitung} sebesar 226,049 lebih besar dari F_{tabel} 2,866. Hal ini berarti model regresi yang melibatkan variabel Kompensasi (X₁), Peraturan (X₂), dan Pengawasan (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) guru di MAN 3 Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi tingkat disiplin kerja guru secara signifikan.

5. Uji Determinasi

Uji determinasi (R^2) mengukur proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dan nilai R.

Tabel 8: Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,974^a	0,950	0,945	1,41822

Predictors: (Constant), Kompensasi (X₁), Peraturan (X₂), Pengawasan (X₃)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Angka Adjusted R Square sebesar 0,945 menunjukkan bahwa 94,5% disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi, peraturan, dan pengawasan, sementara 5,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti keteladanan pimpinan dan budaya kerja. Nilai R sebesar 0,974 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, peraturan, dan pengawasan dengan disiplin kerja, karena berada dalam rentang 0,8–0,99. Semakin besar nilai R, semakin erat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, nilai t_{hitung} sebesar 3,697 lebih besar dari t_{tabel} 2,028, dengan nilai signifikan 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier, secara signifikan dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

Kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, insentif, dan peluang pengembangan karier, memainkan peran penting dalam memotivasi guru (Kandouw et al, 2023). Ketika kompensasi meningkat, disiplin kerja juga cenderung meningkat (Ivano & Susanti, 2023), karena guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Gaji yang memadai, tunjangan yang cukup, dan insentif yang mendorong kinerja semua berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandouw et al (2023), Ivano & Susanti (2023), Mahardika & Mahayasa (2022), dan Hartono (2022) dan teori Sutrisno (2020) dan Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja. Implementasi kompensasi yang adil dan memadai menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa didukung dan dihargai. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan disiplin kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik di MAN 3 Langkat.

Kompensasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi disiplin kerja guru ASN di MAN 3

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



Langkat, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini. Kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier memberikan dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Setiap indikator kompensasi berkontribusi dalam cara-cara tertentu untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan disiplin kerja (Hartono, 2022).

Gaji adalah komponen utama dari kompensasi yang langsung mempengaruhi kesejahteraan finansial guru. Gaji yang kompetitif dan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Pradini, 2024). Ketika guru merasa gaji mereka memadai, mereka lebih cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, datang tepat waktu, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Rasa aman finansial yang dihasilkan dari gaji yang memadai juga mengurangi stres dan meningkatkan fokus pada pekerjaan (Mahardika & Mahayasa, 2022).

Tunjangan adalah tambahan finansial yang diberikan selain gaji pokok, yang bisa mencakup tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan tunjangan kesehatan (Muslimah & Bima, 2024). Tunjangan ini membantu meringankan beban biaya hidup sehari-hari dan menunjukkan bahwa institusi memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka. Ketika guru menerima tunjangan yang memadai, mereka merasa diperhatikan dan lebih termotivasi untuk menjaga disiplin kerja yang baik (Ivano & Susanti, 2023).

Insentif adalah bentuk penghargaan atas kinerja yang baik. Insentif dapat berupa bonus, penghargaan, atau bentuk penghargaan lainnya. Insentif ini berfungsi sebagai motivator eksternal yang mendorong guru untuk berprestasi lebih tinggi dan menjaga disiplin kerja. Ketika guru mengetahui bahwa kinerja mereka akan dihargai, mereka cenderung bekerja lebih keras dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka (Lumintang et al, 2024).

Kesempatan pengembangan karier mencakup peluang untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk naik jabatan. Ketika guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang lebih baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja (Lingga et al, 2024). Guru yang melihat masa depan yang cerah dalam karier mereka cenderung lebih disiplin dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada MAN 3 Langkat, implementasi kompensasi yang adil dan memadai secara signifikan meningkatkan disiplin kerja guru. Gaji yang memadai, tunjangan yang cukup, insentif yang memotivasi, dan kesempatan pengembangan karier yang baik semuanya berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik

2. Pengaruh Peraturan terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa peraturan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai thitung sebesar 5,242, yang lebih besar dari ttabel 2,028, dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini membuktikan bahwa peraturan, yang meliputi kejelasan, kepastian hukum, ketegasan, dan konsistensi, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru, mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Peraturan yang jelas, tegas, dan konsisten sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang terstruktur di MAN 3 Langkat. Kejelasan peraturan memastikan bahwa guru memahami tanggung jawab mereka dengan baik, sementara kepastian hukum memberikan rasa aman dan keadilan. Ketegasan dalam penegakan peraturan menegaskan pentingnya disiplin, dan konsistensi dalam penerapan peraturan memastikan perlakuan adil terhadap semua guru, sehingga mendorong mereka untuk mematuhi aturan yang ditetapkan (Duryat, 2024). Penerapan peraturan yang efektif di MAN 3 Langkat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani & Satria (2023), Ariani (2021), Hardian (2020), dan Irawan & Ahmad (2019) dan teori Sutrisno (2020) dan Afandi (2018) yang menunjukkan bahwa peraturan yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik di sekolah tersebut.

Peraturan memiliki peran krusial dalam membentuk disiplin kerja guru ASN di MAN 3 Langkat. Kejelasan, kepastian hukum, ketegasan, dan konsistensi dalam peraturan adalah indikator kunci yang secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Masing-masing indikator ini berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan tertib, yang mendorong guru untuk mengikuti aturan dan standar kerja yang ditetapkan (Al-Asror, 2022).

Kejelasan peraturan sangat penting karena memberikan pemahaman yang tepat tentang apa yang diharapkan dari guru. Ketika peraturan disusun dengan jelas, tanpa ambiguitas, guru dapat dengan mudah memahami tanggung jawab mereka dan konsekuensi dari ketidakpatuhan. Kejelasan ini mengurangi kebingungan dan memastikan bahwa semua guru memiliki pemahaman yang sama tentang standar perilaku dan kinerja yang diharapkan (Ar et al, 2021). Dengan demikian, guru lebih mungkin mematuhi peraturan dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Kepastian hukum dalam peraturan memberikan rasa aman dan keadilan bagi guru. Kepastian hukum memastikan bahwa peraturan diterapkan secara adil dan konsisten, sehingga guru merasa dilindungi dari tindakan sewenang-wenang. Ketika guru tahu bahwa peraturan tersebut memiliki dasar hukum yang kuat dan akan diterapkan secara adil, mereka lebih termotivasi untuk mematuhi peraturan tersebut (Ar et al, 2021). Kepastian hukum juga mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang dapat mengganggu fokus dan disiplin kerja (Nani & Satria, 2023).

Ketegasan dalam penerapan peraturan adalah aspek penting lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja. Ketegasan berarti bahwa peraturan tidak hanya ada di atas kertas tetapi juga diterapkan dengan sungguh-sungguh (Ariani, 2021). Ketika pelanggaran peraturan ditindak dengan tegas, ini memberikan sinyal yang jelas kepada semua guru bahwa disiplin kerja adalah prioritas. Ketegasan dalam penegakan peraturan mendorong guru untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan mematuhi standar yang ditetapkan.

Konsistensi dalam penerapan peraturan memastikan bahwa semua guru diperlakukan dengan cara yang sama dan adil (Hardian, 2020). Ketika peraturan diterapkan secara konsisten, tanpa favoritisme atau pengecualian, guru merasa bahwa lingkungan kerja mereka adil dan dapat diandalkan. Konsistensi ini membangun kepercayaan antara guru dan manajemen, serta mendorong guru untuk mematuhi peraturan dengan lebih baik karena mereka tahu bahwa standar yang sama berlaku untuk semua orang.

Pada MAN 3 Langkat, penerapan peraturan yang jelas, pasti, tegas, dan konsisten terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan di mana peraturan dipahami dengan baik, diterapkan secara adil dan tegas, dan diterapkan secara konsisten cenderung lebih disiplin. Mereka merasa lebih bertanggung jawab atas tindakan mereka dan lebih termotivasi untuk memenuhi ekspektasi kinerja. Dengan demikian, peraturan yang efektif tidak hanya meningkatkan disiplin kerja tetapi juga menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai thitung sebesar 3,456, lebih besar dari ttabel 2,028, dengan nilai signifikan 0,001. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan pengawasan, yang mencakup penentuan standar, pengukuran, pelaksanaan kerja, usaha membandingkan, dan tindakan perbaikan, secara signifikan meningkatkan disiplin kerja guru.

Pengawasan yang efektif di MAN 3 Langkat melibatkan penentuan standar kinerja yang jelas, pengukuran rutin kinerja, dan pemantauan pelaksanaan kerja sehari-hari. Proses ini memungkinkan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

manajemen untuk mengidentifikasi kekurangan dan memberikan umpan balik yang berguna, mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya standar yang jelas dan pengukuran yang objektif, guru lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Ferry (2023), Mokedo et al (2023), dan Dewi et al (2023) dan teori Sutrisno (2020) dan Afandi (2018) yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik di sekolah.

Di MAN 3 Langkat, pengawasan yang baik juga melibatkan usaha membandingkan hasil pengukuran dengan standar dan melakukan tindakan perbaikan yang tepat. Tindakan ini menunjukkan komitmen manajemen untuk mendukung pengembangan profesional guru, yang berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Dengan pengawasan yang terstruktur dan konsisten, lingkungan kerja menjadi lebih disiplin dan produktif, mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Pengawasan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru ASN di MAN 3 Langkat. Pengawasan yang efektif mencakup penentuan standar, pengukuran, pelaksanaan kerja, usaha membandingkan, dan tindakan perbaikan. Setiap indikator ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja melalui cara-cara berikut:

Penentuan Standar adalah langkah awal dalam pengawasan yang menetapkan ekspektasi kinerja yang jelas bagi guru. Standar yang jelas memberikan pedoman bagi guru tentang apa yang diharapkan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya standar yang tegas, guru memiliki referensi yang jelas untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri. Penentuan standar ini juga membantu mencegah kebingungan dan memastikan bahwa semua guru bekerja menuju tujuan yang sama. Ketika standar kinerja ditetapkan dengan baik, guru lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi (Novandri et al, 2023).

Mengadakan Pengukuran adalah proses mengumpulkan data tentang kinerja guru untuk mengetahui sejauh mana mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pengukuran ini bisa dilakukan melalui observasi, evaluasi kinerja, atau penilaian lainnya (Mulyani, 2023). Dengan mengadakan pengukuran yang rutin dan objektif, manajemen dapat mengidentifikasi area di mana guru mungkin memerlukan perbaikan. Pengukuran kinerja juga memberikan feedback yang berguna bagi guru, membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan mereka, yang pada akhirnya mendorong peningkatan disiplin kerja (Mokedo et al, 2023),.

Adanya Proses Pelaksanaan Kerja memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan pemantauan rutin terhadap kegiatan sehari-hari guru untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada. Ketika manajemen aktif dalam memantau pelaksanaan kerja, guru merasa diawasi dan termotivasi untuk tetap disiplin dan mengikuti prosedur yang benar (Dewi & Ferry, 2023).

Adanya Usaha Membandingkan hasil pengukuran dengan standar yang telah ditetapkan merupakan langkah penting dalam pengawasan. Dengan membandingkan kinerja aktual dengan standar, manajemen dapat menentukan apakah ada kesenjangan yang perlu diperbaiki. Proses ini juga membantu mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh seluruh guru. Ketika guru mengetahui bahwa kinerja mereka akan dibandingkan dengan standar yang jelas, mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan disiplin kerja yang tinggi (Duryat, 2024).

Melakukan Tindakan Perbaikan adalah langkah akhir dalam pengawasan yang berfokus pada peningkatan kinerja. Tindakan perbaikan bisa berupa pelatihan tambahan, bimbingan, atau bahkan penegakan disiplin jika diperlukan. Dengan melakukan tindakan perbaikan secara tepat waktu, manajemen dapat membantu guru mengatasi kelemahan mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Dewi et al, 2023). Proses ini menunjukkan komitmen manajemen untuk mendukung pengembangan profesional guru, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Di MAN 3 Langkat, pengawasan yang efektif melalui penentuan standar, pengukuran, pelaksanaan kerja, usaha membandingkan, dan tindakan perbaikan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Pengawasan yang terstruktur dan konsisten memastikan bahwa guru memiliki pedoman yang jelas, menerima feedback yang konstruktif, dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

4. Pengaruh Kompensasi, Peraturan, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, peraturan, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 226,049, jauh di atas Ftabel sebesar 2,866, dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan dalam ketiga faktor tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan disiplin kerja guru secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sutrisno (2020) dan Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi, peraturan, dan pengawasan merupakan faktor-faktor kunci yang memengaruhi disiplin kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawan & Salim (2023) juga menunjukkan bahwa ketiga elemen ini memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang adil, peraturan yang jelas, dan pengawasan yang efektif, disiplin kerja akan terbentuk dan terjaga di lingkungan kerja.

Penelitian ini berhasil mencapai tujuannya, yaitu menganalisis pengaruh kompensasi, peraturan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Hasilnya juga menjawab rumusan masalah penelitian, yang menanyakan apakah ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini memberikan panduan bagi manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pendekatan yang komprehensif.

Secara keseluruhan, kompensasi, peraturan, dan pengawasan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, adil, dan mendukung. Ketiga elemen ini bekerja secara simultan untuk memperkuat disiplin kerja guru, yang ditunjukkan melalui tingkat absensi yang rendah, kepatuhan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan yang tinggi dalam menjalankan tugas. Hal ini semua berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di MAN 3 Langkat.

Ketika kompensasi, peraturan, dan pengawasan diterapkan secara bersamaan, mereka saling memperkuat satu sama lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Kompensasi yang memadai memastikan bahwa guru merasa dihargai dan termotivasi (Rahmi et al, 2020). Peraturan yang jelas dan konsisten memberikan kerangka kerja yang harus diikuti (Syahsudarmi, 2022). Pengawasan yang efektif memastikan bahwa guru mematuhi peraturan dan prosedur, serta menerima feedback yang diperlukan untuk perbaikan (Dewi et al, 2023).

Secara simultan, ketiga elemen ini menciptakan sebuah sistem yang mendukung disiplin kerja yang tinggi. Guru yang merasa dihargai (melalui kompensasi), memahami ekspektasi (melalui peraturan), dan menerima dukungan serta feedback (melalui pengawasan) akan lebih cenderung untuk menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Hasilnya adalah peningkatan dalam absensi yang rendah, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja, serta kewaspadaan yang tinggi dalam menjalankan tugas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individual guru tetapi juga keseluruhan kualitas pendidikan di MAN 3 Langkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, peraturan, dan pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di MAN 3 Langkat. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah, maka sekolah disarankan untuk memperkenalkan program penghargaan yang adil, menulis ulang peraturan dengan bahasa yang mudah dipahami, dan menetapkan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

standar pengawasan yang jelas. Implementasi sistem absensi digital dan pemberian sanksi serta insentif juga dianjurkan untuk mendorong ketepatan waktu dan disiplin. Selain itu, evaluasi kinerja rutin dan *feedback* konstruktif dapat membantu guru meningkatkan kinerja dan tetap berprestasi.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Al-Asror, M. K. (2022). Pengaruh Kebijakan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT Baskara Cabang Purbolinggo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur Tahun 2020. *Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 30-39.
- Ar, A. A., Syarifuddin, H., Jabbar, A., Sellang, K., Razak, M. R. R., Ibrahim, M., & Ali, A. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Sosial-Politika*, 2(1), 65-73.
- Ariani, N. M. I. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Peraturan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi-UKM Kabupaten Buleleng (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha*).
- Dewi, N. A., Astuti, S., & Wahab, A. (2023). Determinasi Kepemimpinan dan Pengawasan Dampaknya terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 171-181.
- Dewi, A. A., & Ferry, A. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surabaya. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 193-199.
- Duryat, M. (2024). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Guru di Sekolah Menengah Pertama Al Washliyah Cirebon. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(01).
- Hardian, R. A. (2020). Pengaruh Peraturan, Kualitas Pengawasan dan Kejelasan Aturan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Gateway Pasteur Apartement Bandung (*Doctoral dissertation, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung*).
- Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4), 333-341.
- Indrawan, D., & Salim, C. (2023). Pengaruh Kompensasi, Peraturan, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Unilever Indonesia Kantor Kota Jakarta. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 16(1), 101-111.
- Irawan, B., & Ahmad, A. (2019). Pengaruh Peraturan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bone. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 141-153.
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Banjarmasin. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 36-54.
- Kandouw, F. E. D., Tawas, Y., & Tumbelaka, S. S. X. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk, Area Tondano. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(4).
- Lingga, E. A., Bukit, P., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Disiplin Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Polisi Pada Direktorat Samapta Polda Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), 729-734.
- Lumintang, A. W., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 831-839.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi@governance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

- Karyawan Koperasi Unit Desa Mambal Provinsi Kalimantan Timur. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Milkovich, G.T., & Newman, J. M. (2018). *Kompensasi, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 185-192.
- Mulyani, A. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 5(1), 104-117.
- Muslimah, N. A., & Bima, M. I. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(3), 328-350.
- Nani, N., & Satria, D. (2023). Pengaruh Peraturan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Batu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 343-356.
- Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Xyz. *Jurnal Investasi*, 9(1), 36-44.
- Pradini, P. (2024). Edukasi Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Masyarakat di Kecamatan Medan Denai. *JPMNT: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nian Tana*, 2(3), 80-87.
- Priansa, D. J. (2022). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style And Motivation on Work Discipline And Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2020). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Saragih, M. G., & Taufik, A. (2020). The Effect Of Destination Images On Tourist Loyalty With Satisfaction As Mediation. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29, 366-373.
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control as Moderating on Manufacturing Company. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 102-111.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahsudarmi, S. (2022). Analysis of the Effect of Work Motivation on Employee Work Discipline in the era of the covid-19 Pandemic. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 2(1), 135-141.
- Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 14-29.
- Wakhyuni, E., Malikhah, I., & Azhar, A. G. (2023). Analysis of Compensation, Leadership, and Co-Workers on Job Satisfaction of Honorary Employees of Langkat District Cooperative Office. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 528-544.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id