

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA MELALUI OPTIMALISASI DISIPLIN KERJA

Catur Galuh Ratnagung
Universitas Pamulang, Banten
dosen01410@unpam.ac.id

Submitted: 03rd March 2019/ **Edited:** 27th June 2019/ **Issued:** 01st July 2019

Cited on: Ratnagung, C. G. (2019). UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
MELALUI OPTIMALISASI DISIPLIN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 261-270.

DOI: 10.5281/zenodo.3269355

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269355>

ABSTRACT

Lack of teacher discipline has an impact on student achievement. However, the real bad side is moral degradation. Therefore it is important to maintain teachers, one of them is work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on performance. The research method used is quantitative descriptive. The sample technique used is the Accidental Sampling technique, which amounted to 56 respondents. The analytical method used is linear regression consisting of validity test, reliability test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, simple regression test, and hypothesis test. The results showed that work discipline had a significant effect on performance. The meaning of influence is that all disciplinary instruments have the potential to control the manner and work behavior of the teacher.

Keywords: Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sekolah adalah tempat menuntut ilmu. Tempat di mana Sumber Daya Manusia (SDM) dididik agar pintar, ditempa agar kuat, di arahkan agar tidak tersesat, dibimbing agar berhasil mencapai tujuan. Oleh karena fungsi sekolah besar, maka sudah sewajarnya jika lembaga pendidikan mengutamakan kualitas. Yakni lembaga yang konsisten mendidik dan benar di dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara tegas diatur bagaimana suatu pendidikan bermutu dilaksanakan. Mulai dari fasilitas sekolah, kurikulum, proses pembelajaran, parameter keberhasilan dan lain sebagainya. Lembaga pendidikan tidak dapat berjalan sekehendak hati, harus mengikuti rumusan dan cara

yang telah ditetapkan negara, agar tujuan pendidikan yakni menciptakan SDM berkualitas dapat tercapai.

Lebih jauh, lembaga pendidikan dalam upaya menghadirkan mutu harus memiliki tenaga pengajar yang handal. Handal yang dimaksud adalah guru yang mendedikasikan dirinya sebagai tenaga pengajar, ia mencintai siswa dan mengajarkannya, ia peduli siswa dan membimbingnya, ia bangga kepada siswa dan mendidiknya. Ia tidak ragu dengan segala kendala, ia fokus mencetak siswa siswi berprestasi (akademik dan sosial).

Sebagai jawaban dari hal tersebut, maka guru yang baik adalah guru yang membekali dirinya dengan segala hal yang baik. Ia belajar sebelum mengajar, ia bertindak sebelum berbicara, ia teladan dalam segala aspek kehidupan. Salah satu cerminan guru baik adalah berkinerja.

Kinerja di dalam sekolah artinya guru tersebut cerdas. Wujud cerdasnya terlihat pada cara berpikirnya logis, dapat mengendalikan diri, religius dan pribadi yang moderat. Kelas yang diajarnya hidup, siswanya berprestasi dan berakhlak, kepribadiannya mewah. Tentu penjelasan tersebut adalah idealnya bagi seorang guru. Faktanya masih banyak yang harus diperbaiki.

Sejalan dengan penjelasan di atas SMP Muhammadiyah 29 Sawangan adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, di mana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Visi dari SMP Muhammadiyah 29 yaitu “Unggulan dalam kualitas tamatan berdasarkan iman, taqwa, ilmu pengetahuan dan teknologi serta menjadi yang terbaik menuju sekolah yang berakhlakul karimah”. Salah satu misi yang dimiliki SMP Muhammadiyah 29 adalah Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga pengajar, pembinaan prestasi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik, Keberhasilan strategi ini tergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, Sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

SMP Muhammadiyah 29 menyadari masih banyak PR yang harus dikerjakan. Terlebih permasalahan kinerja guru, juga merupakan masalah sekolah. Secara keseluruhan kinerja guru baik. Baik dalam arti, para guru sudah melakukan tugas sebagaimana SOP yang ditetapkan yakni menghantarkan para siswa lulus 100% dalam

UN. Sampai sini tidak adanya yang salah, namun harapan untuk menjadi lembaga pendidikan lebih baik belum tercapai.

SMP Muhammadiyah 29 perlu memperhatikan guru sebagai manusia mulia. Mengembangkannya dan menyejahterakannya adalah prinsip. Salah satu upayanya adalah mengoptimalkan disiplin kerja. Disiplin yang dimaksud adalah semua aturan disiplin baik bersifat kuantitatif atau kualitatif maupun berbentuk hidup atau benda yang berpotensi lahirnya keteraturan kerja. Dengan kata lain, untuk mengembangkan kinerja guru maka salah satunya perlu membangun kepribadian yang disiplin, dan untuk menjadi disiplin perlu dukungan organisasi.

Dalam banyak penelitian, misalnya yang dilakukan oleh Arianto (2013) mengemukakan disiplin kerja dalam arti dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah lahirnya kesadaran guru untuk memberikan contoh bersikap yang baik terhadap para siswa. Sampai sini, disiplin guru berarti soal dampak yang ditimbulkan terhadap para siswa.

Dalam penelitian Eros (2014) disiplin kerja guru memiliki efek langsung terhadap kinerja. Artinya, keberadaan instrumen disiplin dapat melahirkan reaksi ketaatan yang menuntun seorang guru bekerja sesuai harapan. Hal senada dikemukakan oleh Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) bahwa disiplin kerja adalah cara efektif mendorong para guru berkinerja tinggi, namun demikian sebaiknya didukung oleh insentif materil.

Menurut Wahyudi, Thomas, & Setiyani (2012) kata disiplin berarti semua hal yang dapat dijadikan alat agar seseorang berdisiplin, yang umum berupa aturan. Namun sesungguhnya banyak jenis disiplin misalnya keberadaan pimpinan, teladan pimpinan, lingkungan, tingkat pendidikan, tulisan disiplin dan lain sebagainya. Jika suatu organisasi dapat memanfaatkan seluruh potensi disiplin yang ada maka akan melahirkan yang namanya budaya disiplin. Artinya, pada tahap ini seseorang itu sendiri adalah instrumen disiplin yang dapat berpengaruh positif terhadap orang lain untuk berdisiplin.

Hal senada dikemukakan oleh Yudistiro (2015), Budiwibowo (2016), dan Malik & Sriwidodo (2013) disiplin kerja bagi seorang guru bukan kewajiban semata, namun bagian dari proses mendidik siswa. Oleh karenanya, bagi profesi guru nilai-nilai integritas seperti disiplin adalah salah satu karakter yang harus melekat. Hal tersebut bertujuan agar lahir generasi yang beradab dan berilmu. Dengan ilmu siswa dapat

mengarungi kehidupan lebih mudah dan dengan adab siswa memiliki kehidupan yang indah.

LANDASAN TEORI

Kinerja merupakan ukuran bagi seorang karyawan. Dikatakan karyawan tersebut berprestasi manakala ia mampu memperlihatkan kinerjanya baik ditunjukkan dari hasil kerja dan maupun perilaku kerja. Namun, kinerja tidak muncul dengan sendirinya, banyak faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhinya di antaranya adalah disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kesadaran setiap karyawan untuk menaati semua peraturan yang ada di perusahaan harus timbul dari dalam diri masing-masing karyawan agar karyawan dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono dan Sriwidodo (2010) guru tidak hanya mengajarkan ilmu, guru dituntut lebih dari sekedar memberitahukan mana yang benar dan mana yang salah, namun jauh dari pada itu guru harus memberikan contoh dan menjadi jalan mudah memahami suatu ilmu, maka salah satunya adalah menjadi pribadi yang disiplin. Bagi siswa guru yang tepat waktu adalah alasan bagi mereka untuk tidak bolos, guru yang menghargai waktu adalah inspirasi bagi siswa untuk belajar penuh aturan, guru yang adil dalam menempatkan segala sesuatu adalah alasan bagi siswa untuk mereka tahu diri posisinya dan yang lebih mengesankan guru yang disiplin adalah instrumen aturan disiplin sesungguhnya.

Efektivitas suatu disiplin ada pada pengamalannya, dengan memiliki guru-guru yang disiplin menunjukkan 90% aturan disiplin terlaksana. Oleh karenanya menempatkan guru sebagai instrumen disiplin adalah kemewahan tersendiri bagi organisasi sekolah. Tidak sedikit lembaga pendidikan besar yang berhasil karena mampu membuat instrumen disiplin yang tepat untuk dilaksanakan, dan orang pertama yang dapat melakukan adalah guru. Dalam banyak penelitian dikemukakan,

sesungguhnya tangga keberhasilan adalah disiplin dan konsistensi adalah pegangan dalam setiap anak tangganya.

Dalam penelitian Khoirunnisa dan Thomas (2015) mengemukakan sesungguhnya tugas utama guru selain menyampaikan materi adalah mengajarkan disiplin. Oleh karenanya, sekolah berusaha keras menyusun aturan disiplin sedemikian rupa, karena meyakini untuk mencetak SDM yang unggul adalah dengan menerapkan disiplin. Turangan (2017) dan Masruroh (2012) menegaskan disiplin adalah aturan dan kedisiplinan adalah sikap keduanya tidak secara langsung berkontribusi terhadap keberhasilan, namun untuk berhasil harus berdisiplin.

Berdasarkan uraian di atas, sesungguhnya kinerja sering kali tidak dikaitkan dengan disiplin. Umumnya adalah kerja keras, namun sesungguhnya di dalam setiap kerja keras terdapat aturan yang mengikat dan hal itulah yang mengakumulasi tercapainya keberhasilan. Disiplin lebih dipersepsikan pada apa yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, dan itu lebih cenderung pada etikanya seorang pekerja. Tidak sepatasnya ia sekehendak hati bersikap dan berperilaku di dalam organisasi. dari sini kita menjadi paham sesungguhnya disiplin adalah penjelasan sosial di dalam organisasi.

Sifat dasar sosial adalah etika dan aturan, oleh karenanya disiplin jarang dikaitkan langsung dengan keberhasilan, tapi setiap orang tidak mengelak kalau disiplinlah salah satu instrumen keberhasilan. Terlebih di dalam lembaga pendidikan, menempatkan sosial kelembagaan adalah keharusan karena ia dituntut untuk mencapai tujuan. Seorang guru harus peka nilai-nilai sosial kelembagaan seperti disiplin, fungsinya tidak hanya mengatur bagaimana bekerja tapi lebih tepatnya bagaimana ia menempatkan dirinya di dalam pekerjaan dan itu disebut jiwa sosial kelembagaan.

Nugraheni & Rahmayanti (2016) dan Pujiyanti & Isroah (2013) mengemukakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal senada dikemukakan oleh Sartika dan Muchtar (2014) kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, dan guru umumnya guru yang berprestasi memiliki kinerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang dimiliki objek penelitian yaitu disiplin kerja (X) sebagai variabel bebas (Independen Variabel) dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (Dependen Variabel). Penelitian ini dilaksanakan di SMP

Muhammadiyah 29 Sawangan Depok yang beralamat di Jl.Abdul Wahab No.29 Rt 01/08 Sawangan Depok.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah. penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat konsultasi atau wawancara antara penelitian.

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan penelitian yang penulis ambil, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SMP Muhammadiyah 29 Sawangan Depok, maka populasi yang penulis ambil adalah karyawan yang sampai saat ini masih aktif bekerja pada SMP Muhammadiyah 29 Sawangan Depok berjumlah 50 orang.

Menurut Riduwan dan Engkos (2011) sampel dapat didefinisikan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2012) menambahkan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan sangat hati-hati, sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitian ingin membuat hasil generalisasi dengan kesalahan yang kecil Sudjana (2010). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 50 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2012), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik penyebaran angket (kuesioner) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan 10 pertanyaan terkait dengan variabel (x) dan 10 pertanyaan terkait dengan variabel (y) kepada 50 orang karyawan SMP Muhammadiyah 29 Sawangan Depok yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda berbasis OLS atau parametris. Dalam analisis terdiri dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Sebaran kuesioner menunjukkan deskripsi disiplin kerja guru di SMP Muhammadiyah 29 Sawangan Depok baik dengan rata-rata skor 4,00. Hal ini menjelaskan bahwa guru di SMP Muhammadiyah 29 Sawangan Depok telah mengikuti peraturan yang berlaku khususnya aturan tertulis. Namun demikian, para guru belum memahami sepenuhnya dan hal-hal apa saja yang berpotensi melahirkan kedisiplinan. Oleh karenanya mayoritas para guru berdisiplin karena mengikuti aturan yang ada, jika tidak ada maka dianggap tidak mengikat (bebas). Artinya para guru dapat menentukan tingkat disiplinnya masing-masing.

Selain itu, para guru mendeskripsikan kinerjanya berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4,11. Dalam beberapa pernyataan para guru memahami kinerja yang dimaksud adalah; 1) melaksanakan tugas dengan tuntas, dan 2) mengupayakan 100% siswa lulus UN. Selebihnya para guru belum melakukan tindakan lebih terkait kinerja. Pasalnya ada alasan tertentu yang tidak dapat dikemukakan, kemungkinan berkaitan dengan persepsi diri terkait profesi guru. Mengingat sebagian besar para guru menganggap mengajar sebagai pekerjaan bukan profesi.

Tabel 1. Hasil Analisis

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi	Kesimpulan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,703	8,002	0,000	H_0 diterima

Sumber: Data penelitian, 2018

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada perhitungan di atas yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau t_{hitung} (8.002) lebih besar dari pada t_{tabel} (2.010) pada taraf signifikan 5% atau lebih berada pada titik penerimaan H_a dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga nilai koefisien regresi sebesar 0,703 berlaku untuk populasi. Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 29”.

Temuan di atas menegaskan bahwa disiplin punya peran penting terhadap kinerja guru, atau bisa juga dipahami bahwa seluruh aturan disiplin berpengaruh terhadap cara kerja dan hasil kerja guru. Oleh karenanya memaksimalkan aturan disiplin adalah kunci utama, namun tindak lanjutnya adalah pengawasan melekat agar disiplin yang ada berjalan efektif. Salah satunya memaksimalkan peran kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah salah satu perwujudan sekolah, tentu dalam arti kelembagaan. Maka tidak heran jika para guru akan merasa malu jika datang terlambat sementara kepala sekolah telah berdiri di depan gerbang sekolah. Para guru merasa malu manakala kepala sekolah menegur, guru juga malu jika tidak menjalankan dengan sungguh-sungguh di saat kepala sekolah melakukan pengawasan.

Dari sini jelas bahwa kunci efektivitas disiplin adalah perlu turun tangannya lembaga. Artinya melalui perwakilannya seperti kepala sekolah dan dewan yayasan sehingga pelaksanaan aturan disiplin terukur. Selain itu, partisipasi disiplin akan tumbuh menjadi sebuah budaya, yang artinya disiplin bukan saja sebagai aturan, namun setiap individu guru adalah agen disiplin bagi para siswa.

Penjelasan di atas adalah salah satu dari sekian banyak instrumen disiplin. artinya pihak sekolah perlu cerdas memanfaatkan modal disiplin yang dimiliki, baik aturan itu sendiri maupun instrumen-instrumen lain, bahkan bila perlu menggunakan insentif atau bonus sebagai instrumen disiplin finansial. Tentu disiplin akan lebih menarik. Artinya berdisiplin menjadi sebuah gaya hidup yang harus dimiliki karena dengan itu setiap individu akan mendapatkan banyak kebaikan.

Tidak terlepas dari esensi, pada pokoknya disiplin kerja dapat mengendalikan, mengatur dan mengarahkan setiap guru untuk berbuat benar. Arti benar adalah sesuai SOP dan kebijakan lembaga dan berorientasi pada pencapaian prestasi, yakni mencetak putra putri pelajar yang cerdas dan berakhlak.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas maka dapat dikemukakan bahwa; 1) disiplin kerja dipersepsikan baik. 2) kinerja guru dipersepsikan baik. 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan ini mengemukakan beberapa temuan di antaranya:

1. Untuk meningkatkan disiplin, pihak sekolah harus mengadakan pertemuan rutin sebagai media penyampaian seluruh aturan dan visi misi yang hendak dicapai, serta termasuk sikap atau perilaku kerja apa yang diharapkan.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja, pihak sekolah harus menghadirkan hal yang prinsip, seperti kesejahteraan, keadilan, dan keterbukaan.
3. Untuk menumbuhkan sikap kedisiplinan guru, pihak sekolah dan dewan guru bersama-sama saling berkoordinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02).
- Eros, E. (2014). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru di smp negeri kecamatan brebes kabupaten brebes jawa tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(1).
- Khoirunnisa, F. N., & Thomas, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- Malik, A., & Sriwidodo, U. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 7(1).
- Masruroh, U. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277-293.
- Pudjiastuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120-131.
- Pujiyanti, P., & Isroah, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 2(1).
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2011). Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). *Bandung: Alfabeta*.

- Sartika, E., & Muchtar, B. (2014). Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh. *Jurnal Riset Manajemen dan Publik*, 2(1).
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sumarsono, H., & Sriwidodo, U. (2010). Pengaruh Supervisi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Karanganyar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 152-161.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1-8.
- Yudistiro, I. A. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 38-50.