

## Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu

Yorni Demus Hengki Nomleni<sup>1</sup>; Hendrik A.E.Lao<sup>2</sup>; Umar Ali<sup>3</sup>; Jonathan Leobisa<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Pascasarjana IAKN Kupang

<sup>1234</sup>Dosen Pascasarjana IAKN Kupang

Email: [hendriklao33@gmail.com](mailto:hendriklao33@gmail.com)

---

Riwayat Jurnal

Artikel diterima : 12 Juli 2022

Artikel direvisi : 21 Juli 2022

Artikel disetujui : 29 Juli 2022

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru serta untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel 30 orang guru sedangkan teknik pengumpulan data adalah observasi, angket dan dokumentasi dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Temuan hasil penelitian yaitu 1) pengaruh supervisi Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan dan kuat antara kedua variabel ini dengan nilai  $f_{0,686} > 0,05$  dengan nilai Sig. 0,414. 2). Pengaruh disiplin kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) mempunyai hubungan yang signifikan dan kuat antara kedua variabel ini dengan nilai  $f_{145,267} > 0,05$  dengan nilai Sig. 0,000. 3). Berdasarkan perbandingan antara variabel Supervisi kepala sekolah (X1) dan Disiplin kerja (2) dan Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat yaitu dengan nilai  $R^2 = 0,838$  dengan kata lain hubungan ini memiliki pengaruh sebesar = 83,8 %. Simpulan 1) Pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu sudah dilaksanakan dengan baik. Artinya Supervisi Kepala Sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu. 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu berjalan dengan baik. Artinya disiplin kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu. 3) Pengaruh supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu secara bersamaan memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu Barat.

**Keywords:** *Supervisi Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

---

## I. Pendahuluan

Kepala sekolah adalah seorang guru yang dapat mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Artinya kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan besar dalam peningkatan mutu pendidikan. Sanjaya (2005:13-14), kinerja guru dikaitkan dengan tugas merencanakan, mengelola dan menilai hasil belajar siswa. Sebagai seorang perencana, guru harus mampu merancang pembelajaran sesuai dengan keadaan setempat. Sebagai manajer, guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang membantu siswa belajar dengan baik. Sebagai evaluator, guru dapat menilai proses dan hasil belajar siswa.

Menurut Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, "Seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial." Salah satu tugas kepala sekolah/madrasah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknik (Salam, Rosdiana,

2016). Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah ialah supervisi akademik. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2010: 6) Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sasaran supervisi akademik adalah guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/ metode/ teknik pembelajara, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta melakukan penelitian tindakan kelas. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Usaha peningkatan kualitas guru melalui supervisi akademik ini diharapkan akan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.

Ditambahkan oleh Carter dalam Sahertian (2000 : 17) bahwa supervisi

adalah "usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran".

Disiplin memiliki arti yang luas, sehingga disiplin memiliki banyak arti. Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana mereka yang berpartisipasi dalam sistem tersebut bersedia untuk mematuhi peraturan yang ada (Mulyasa, 2007: 191). Menurut Soegeng Prijodarminto (2004:31), disiplin adalah suatu keadaan yang diciptakan dan dibentuk melalui proses ketaatan, ketaatan, ketertiban, atau rangkaian perbuatan yang menunjukkan nilai disiplin. Martoyo (2008: 125) menyatakan bahwa disiplin berasal dari kata "disiplin". Ini berarti pelatihan atau pendidikan tentang martabat dan spiritualitas, pengembangan kepribadian.

Dimiyati (2000:25) berpendapat bahwa guru adalah semua yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan siswa baik secara individu maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Artinya seorang guru paling tidak harus memiliki kompetensi dasar agar memiliki kewenangan dan kemampuan dalam

melaksanakan tugasnya, terutama dalam rangka meningkatkan suasana belajar yang efektif. Menurut Mangkunegara (2001: 129), disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Menurut Siagian (2002), disiplin yang baik tercermin dalam suasana. Minat karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain Siswanto (2002:291) adalah disiplin kerja sebagai sikap menghargai, menghormati, dan mentaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tertulis, serta kewajiban dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Di sisi lain, kinerja guru belum maksimal, yang tercermin dalam pembelajaran, persiapan dan pelaksanaan kegiatan baik di dalam maupun di luar sekolah. Fenomena ini membutuhkan penelitian ilmiah, kinerja guru bersifat wajib berdasarkan keadaan lingkungan belajar di SMP Negeri 6 Fatuleu Satu Atap Kabupaten Kupang. Ada 30 guru, selalu di bawah pengawasan kepala sekolah, yang menetapkan motivasi dan aturan untuk memperkuat disiplin kerja guru. Di sisi lain, kinerja guru belum maksimal, yang tercermin dalam pembelajaran, persiapan dan pelaksanaan kegiatan baik di dalam maupun di luar sekolah.

## II. Pembahasan

### 2.1 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Berhasil atau tidaknya seseorang dalam bekerja disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja Guru yaitu berasal dari dalam diri guru yang bekerja dan ada pula yang dari luar dirinya.

Tabel. 2 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Model	ANOVA <sup>a</sup>			F
	Sum of Squares	Df	Mean Square	
1 Regression	11,702	1	11,702	,686 <sup>a</sup> ,414 <sup>b</sup>
Residual	477,498	28	17,054	
Total	489,200	29		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
 b. Predictors: (Constant), Supervisi kepala sekolah

(Sumber: Hasil uji menggunakan SPSS 23, 2022)

Diperoleh nilai F hitung= 0, 686 Sig = 0,414, tidak perlu dicocokkan dengan tabel F, karena SPSS sudah memfasilitasi dengan nilai signifikan. Maka analisis hasil: Sig=0,414 = 41,4% > 5% berarti tolak Ha terima Ho.

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel supervisi Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan dan kuat antara kedua variabel ini dengan nilai f 0,686 > 0,05 dengan nilai Sig. 0,414 dan nilai R squared = 0, 24 sehingga dari hasil ini

setiap guru yang berpotensi harus lebih giat lagi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan peran kepala Sekolah, seminar dan pertemuan-pertemuan yang mengkaji mengenai supervisi kepala sekolah, sehingga kepala sekolah yang berkualitas juga berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru yang lebih baik di sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasmin (2018) dengan judul Pengaruh Penerapan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baru Sulawesi Selatan yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rismawan (2015) menemukan Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru artinya supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat meningkatkan Kinerja guru.

Satori (2006:4), menyatakan bahwa Supervisi kepala sekolah kepada guru-guru diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru yang direfleksikan dalam kompetensi guru meliputi : 1) merencanakan kegiatan belajar mengajar; 2) melaksanakan

kegiatan belajar mengajar; 3) menilai proses dan hasil pembelajaran; 4) menggunakan hasil penilaian untuk peningkatan mutu layanan belajar; 5) memberikan umpan balik secara tepat, teratur dan terus menerus kepada siswa; 6) melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar; 7) mengembangkan interaksi pembelajaran yang efektif dari segi : strategi, metode dan teknik; 8) menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan; 9) memanfaatkan dan mengembangkan alat bantu dan media pembelajaran; 10) memanfaatkan sumber-sumber belajar yang tersedia; dan 11) melakukan penelitian praktis berupa penelitian tindakan kelas untuk perbaikan pembelajaran. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Purwanto,1998:76). Supervisi meliputi pembinaan kinerja, kepribadian dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil, jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik (Nergery, 1991 : 11). Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan

lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Dengan kata lain, tujuan supervisi Kepala Sekolah adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar bagaimana meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Purwanto, 1998:76). Supervisi meliputi pembinaan kinerja, kepribadian dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil, jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik (Nergery, 1991:11). Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Dengan kata lain, tujuan supervisi Kepala Sekolah adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar bagaimana meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik.

Dapat dibahasakan bahwa Supervisi bertugas melihat dengan jelas masalah-masalah yang muncul dalam mempengaruhi situasi belajar dan

menstimulir guru ke arah usaha perbaikan (Soebagyo Atmodiwirio, 2002 : 201). Supervisi merupakan layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum. Kegiatan ini mempunyai konskuensi logis bahwa seorang guru harus siap disupervisi setiap saat, karena tujuan supervisi telah jelas. Jika guru dan kepala sekolah telah memahami fungsi dan peran supervisi, maka problem pendidikan serumit apapun mudah dipecahkan. Keberhasilan sekolah dalam peningkatan kualitas pembelajaran merupakan keberhasilan bersama.

Dari hasil dan dukungan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu sudah berjalan dengan baik karena dibuktikan dengan kinerja guru meningkat secara maksimal.

## 2.2 Pengaruh Disiplin kerja dengan Kinerja Guru

Berhasil atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaan disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja Guru yaitu berasal dari dalam diri guru yang bekerja dan ada pula yang dari luar dirinya.

Tabel.4.8.  
 Pengaruh Disiplin kerja dan Kinerja Guru  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410,145	1	410,145	<b>145,267</b>	<b>,000</b>
Residual	79,055	28	2,823		<sup>b</sup>
Total	489,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

(Sumber: Hasil uji menggunakan SPSS 23, 2022)

Diperoleh nilai F hitung = 145,267  
 Sig = 0,000, tidak perlu dicocokkan dengan tabel F, karena SPSS sudah memfasilitasi dengan nilai signifikan. Maka analisis hasil: Sig=0,000 = 0% > 5% berarti tolak Ho terima Ha.

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan dan kuat antara kedua variabel ini dengan nilai f 145,267 > 0,05 dengan nilai Sig. 0, 000. sehingga dari hasil ini setiap guru lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas secara disiplin kerja untuk mencapai kinerja guru yang lebih baik. mengembangkan kemampuan dan kedisiplinan guru untuk mencapai apa yang diimpikan ke depan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pranitasari dan Khotimah (2021) bahwa mayoritas karyawan atau guru (83%) memiliki ketetapan waktu pada saat menjadi guru tetap. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan atau guru tersebut lebih baik pada saat menjadi karyawan tetap atau guru tetap. Penelitian ini didukung oleh penelitian Wau, Waoma & Ferdinand (2021) bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai atau guru sehingga makin baik disiplin kerja guru maka akan semakin baik pula kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian serta dukungan teori maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja SMP Negeri 6 Satap Fatuleu sudah baik dengan disiplin kerja yang baik tersebut kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu meningkat secara signifikan seperti perencanaan pembelajaran, waktu pelaksanaan

pembelajaran bahkan evaluasi pembelajaran berjalan dengan baik.

### III. Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu sudah dilaksanakan dengan baik. Artinya Supervisi Kepala Sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu berjalan dengan baik. Artinya disiplin kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu.

### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Barizi, Ahmad, Pendidikan Integratif: *Akar Tradisi & Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press. 2011.
- Depdiknas. 2006. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK,,SD,SMP, SMA, SMK&SLB*,Jakarta : CiptaKarya.
- Dimiyati dan Midjiono. 2000. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Eros, Endy (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* Vol. 1 No. 1
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabet.
- Jelaskan Wau,Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 1977– 1987.
- Kelompok Kerja PGI. 2008. *Cermin Remaja Kelas 9*. Jakarta : BPK Gunung Mulia.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- , 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta* : BPF.
- Moeharino (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta:Ghalia Indonesia.*
- Muchdarsyah, Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta* : Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Onsardi, O & Putri, S. H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. OSF Preprints.*
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Jurnal Benefita, 5(2), 308 -323.*
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Edisi 3). Jakarta* : FEUI.
- Poerwadaminta. 1997. *Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta* : Balai Pustaka.
- Pranitasari, Diah & Khotimah, Khusunah (2021) *Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01*
- Purwanto, Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung. Remaja Rosada Karya.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 28 Tahun 1990 *Tentang Pendidikan Dasar.*
- Rismawan, Edi (2015). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1*
- Santoso. 2005. *Analisis statistic dengan Microsoft excel dan SPSS. Y ogyakarta.*
- Satmoko, R.S. 1992. *Pengembangan Guru dalam Perspektif Budaya. Semarang: IKIP Semarang Press.*
- Satori, Djam'an. 2004. *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Sekolah Dalam Otonomi Daerah. Jawa Barat : APSI.*
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta* : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Produktifitas Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya Jakarta* : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktifitas.
- Sinambela, Lijan. 2012, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Supranto, J. (2000). *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Soegeng Prijodarminto. 2004. *Disiplin Kerja*. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.