**JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND LEADERSHIP**
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2026, pp 225-231
ISSN: Print 2745-9691– Online 2745-9683
DOI: https://doi.org/10.24036/jeal.v5i4
Diterima Redaksi : 30-10-2026 | Selesai Revisi : 10-11-2026| Diterbitkan Online : 26-11-2026
Terbit online pada laman web jurnal: http://jeal.ppj.unp.ac.id

# Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Putri Hakima, Muhammad Fazis, Ferdino Wedi Sanjaya
Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

*Penulis, e-mail: ferdinowedisanjaya@uinmybatusangkar.ac.id

**Abstract**
This study aims to determine the level of work discipline, the level of teacher performance, and the effect of work discipline on teacher performance at a state Islamic senior high school in Tanah Datar. The study employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of 76 teachers, and all members of the population were selected through total sampling. Data were collected using a closed questionnaire with a four-point Likert scale. The work discipline instrument covered punctuality, compliance with organizational regulations, responsibility for work, concern for ethics and norms, and consistency. Teacher performance was measured through lesson planning, lesson implementation, and learning evaluation. Data analysis included descriptive statistics, instrument testing, normality testing, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The descriptive results show that work discipline was high, with a mean score of 68.16, while teacher performance had a mean score of 52.82. The regression coefficient was positive at 0.617, with t = 9.880 and significance of 0.000. The coefficient of determination ($R^2$) was 0.569, indicating that work discipline explained 56.9% of the variation in teacher performance. The findings demonstrate that stronger work discipline is associated with better teacher performance. The result also indicates that improving discipline should be accompanied by professional development, supervision, motivation, and supportive work conditions.

**Abstrak**
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, tingkat kinerja guru, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanah Datar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian berjumlah 76 guru dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert empat tingkat. Variabel disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepedulian terhadap etika dan norma, serta konsistensi. Kinerja guru diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Analisis data meliputi statistik deskriptif, pengujian instrumen, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji-t, dan koefisien determinasi. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada tingkat tinggi dengan rata-rata 68,16, sedangkan kinerja guru memiliki rata-rata 52,82. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,617, dengan nilai t sebesar 9,880 dan signifikansi 0,000. Nilai $R^2$ sebesar 0,569 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 56,9% terhadap variasi kinerja guru. Temuan penelitian membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin baik pula kinerja guru. Hasil ini juga menunjukkan bahwa peningkatan disiplin perlu disertai pengembangan profesional, supervisi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja.

.

**Kata Kunci**: disiplin kerja; kinerja guru; profesionalisme guru; manajemen pendidikan

**How to Cite:** Hakima, P., Fazis, M., Sanjaya, F. W. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 5(4) 225–231. doi: 10.24036/jeal.v5i4

This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2026 by author.

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, karakter, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dalam penyelenggaraan pendidikan, guru menempati posisi penting karena keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga mengelola kelas, membimbing peserta didik, memberikan penilaian, dan menjalankan tanggung jawab profesional. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas guru menjadi bagian penting dari upaya meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Di lingkungan madrasah, tuntutan terhadap kinerja guru semakin kompleks karena guru harus melaksanakan tugas pembelajaran sekaligus menjaga budaya akademik dan nilai-nilai keagamaan. Kinerja guru terlihat dari keteraturan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, ketepatan pelaksanaan pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, penggunaan media dan strategi pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut. Kinerja tersebut membutuhkan perilaku kerja yang tertib dan konsisten. Salah satu faktor yang secara teoritis dan praktis berkaitan dengan kondisi tersebut adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Hasibuan (2021) menempatkan disiplin sebagai fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan dengan kepatuhan, tanggung jawab, prestasi, dan produktivitas kerja. Sutrisno (2020) juga menekankan bahwa disiplin tercermin dari sikap menghormati, menghargai, dan menaati ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam konteks guru, disiplin dapat diwujudkan melalui kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal dan ketentuan madrasah, penyelesaian administrasi pembelajaran, tanggung jawab terhadap proses belajar, serta konsistensi dalam menjalankan tugas.

Fenomena awal di MAN 2 Tanah Datar menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum telah berjalan baik, tetapi belum sepenuhnya optimal. Masih ditemukan beberapa guru yang datang tidak tepat waktu, terlambat masuk kelas, meninggalkan kelas ketika pembelajaran berlangsung, atau terlambat menyelesaikan administrasi pembelajaran. Pada sisi kinerja, masih terdapat kebutuhan peningkatan dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penggunaan media komunikasi dengan peserta didik, evaluasi, dan pemberian umpan balik. Hasil observasi dan wawancara awal pada Januari 2026 juga menunjukkan bahwa mayoritas kinerja guru telah sesuai harapan, namun belum banyak yang mencapai kategori di atas ekspektasi. Temuan lapangan tersebut menunjukkan adanya ruang untuk mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru.

Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kinerja guru. Hidayat dkk. (2022) menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Mulyadi dkk. (2022) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ketika dianalisis bersama kompetensi. Trianto (2023) memperoleh temuan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama Islam terpadu. Temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja guru.

Walaupun penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara disiplin dan kinerja, konteks lembaga, karakteristik guru, indikator, dan besarnya kontribusi dapat berbeda. Penelitian ini menempatkan MAN 2 Tanah Datar sebagai konteks khusus untuk memperoleh bukti empiris berdasarkan kondisi aktual seluruh guru di madrasah tersebut. Kebaruan penelitian terletak pada pemetaan tingkat disiplin kerja dan kinerja guru secara deskriptif sekaligus pengujian kontribusi disiplin kerja melalui regresi linear sederhana pada seluruh populasi guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji apakah pengaruh tersebut signifikan, tetapi juga menunjukkan seberapa besar disiplin kerja menjelaskan variasi kinerja guru dalam konteks madrasah.

Atas dasar kesenjangan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan: bagaimana tingkat disiplin kerja guru, bagaimana tingkat kinerja guru, dan apakah disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi kepala madrasah dalam menyusun pembinaan disiplin, supervisi akademik, pengembangan profesional, dan strategi peningkatan kinerja guru.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Desain tersebut dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran dua variabel, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y), kemudian menguji hubungan serta besarnya pengaruh X terhadap Y. Penelitian dilaksanakan di MAN 2 Tanah Datar, Kecamatan Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat, pada tahun 2026. Pengumpulan data utama dilakukan setelah instrumen selesai diuji dan seluruh responden penelitian dapat dijangkau.

Populasi penelitian adalah seluruh guru MAN 2 Tanah Datar yang berjumlah 76 orang. Karena jumlah populasi relatif terjangkau, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik total sampling. Penggunaan seluruh populasi dimaksudkan agar gambaran kondisi disiplin dan kinerja guru tidak dibatasi oleh pemilihan sebagian responden. Responden terdiri atas 64 guru perempuan dan 12 guru laki-laki. Berdasarkan usia, responden tersebar pada rentang 25–60 tahun, dengan kelompok terbanyak berusia 46–50 tahun sebanyak 18 orang. Data karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki variasi pengalaman dan latar belakang masa kerja yang cukup beragam.

Instrumen penelitian berupa angket tertutup dengan skala Likert empat tingkat, yaitu 1 untuk tidak pernah, 2 untuk kadang-kadang, 3 untuk sering, dan 4 untuk selalu. Instrumen disiplin kerja pada awalnya terdiri atas 20 pernyataan yang dikembangkan dari lima indikator: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepedulian terhadap etika dan norma, serta konsistensi. Instrumen kinerja guru terdiri atas 15 pernyataan yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 guru di MAN 4 Tanah Datar. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 20 item disiplin kerja terdapat 18 item valid dan dua item tidak valid. Pada variabel kinerja guru, 14 dari 15 item dinyatakan valid. Instrumen yang valid kemudian digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan nilai alpha 0,826 untuk disiplin kerja dan 0,805 untuk kinerja guru pada data penelitian, sehingga keduanya memenuhi kriteria reliabilitas yang digunakan.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi serta menggambarkan tingkat masing-masing variabel. Sebelum regresi, dilakukan pemeriksaan distribusi data. Selanjutnya digunakan regresi linear sederhana untuk memperoleh persamaan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Signifikansi koefisien regresi diuji menggunakan statistik-t pada taraf 5%, sedangkan $R^2$ digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Seluruh pengolahan statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

## 3. Hasil

Karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian melibatkan seluruh 76 guru MAN 2 Tanah Datar. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 64 perempuan dan 12 laki-laki. Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada kelompok 46–50 tahun sebanyak 18 orang, diikuti kelompok 51–55 tahun sebanyak 16 orang dan 31–35 tahun sebanyak 14 orang. Berdasarkan masa kerja, kelompok 21–25 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 29 orang, sedangkan 8 bulan–5 tahun berjumlah 25 orang. Variasi karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa data berasal dari guru dengan pengalaman kerja yang beragam.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Kategori | Jumlah |
|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Perempuan | 64 |
| | Laki-laki | 12 |
| Usia | 25–30 tahun | 5 |
| | 31–35 tahun | 14 |
| | 36–40 tahun | 8 |
| | 41–45 tahun | 8 |
| | 46–50 tahun | 18 |
| | 51–55 tahun | 16 |
| | 56–60 tahun | 7 |
| Masa Kerja | 8 bulan–5 tahun | 25 |
| | 6–10 tahun | 10 |
| | 11–15 tahun | 1 |
| | 16–20 tahun | 4 |
| | 21–25 tahun | 29 |
| | 26–30 tahun | 4 |

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki skor minimum 57, maksimum 72, rata-rata 68,16, dan standar deviasi 3,878. Nilai rata-rata yang mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Penyebaran data yang relatif kecil juga menunjukkan bahwa perbedaan tingkat disiplin antarresponden tidak terlalu lebar. Kinerja guru memperoleh skor minimum 45, maksimum 56, rata-rata 52,82, dan standar deviasi 3,174. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum berada pada kondisi baik, dengan variasi antarresponden yang relatif rendah.

**Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif**

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| Disiplin kerja | 76 | 57 | 72 | 68,16 | 3,878 |
| Kinerja guru | 76 | 45 | 56 | 52,82 | 3,174 |

Pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa kedua instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Nilai Cronbach's Alpha untuk disiplin kerja sebesar 0,826 dan untuk kinerja guru sebesar 0,805. Kedua nilai tersebut lebih tinggi daripada batas 0,70 yang digunakan, sehingga instrumen dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Disiplin kerja | 0,826 | > 0,70 | Reliabel |
| Kinerja guru | 0,805 | > 0,70 | Reliabel |

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan konstanta sebesar 10,752 dan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,617. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 10,752 + 0,617X. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan disiplin kerja dan kinerja guru adalah searah. Setiap kenaikan satu satuan skor disiplin kerja diperkirakan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,617 satuan, dengan asumsi faktor lain berada dalam kondisi tetap.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Konstanta | 10,752 | 4,264 | - | 2,521 | 0,014 |
| Disiplin kerja | 0,617 | 0,062 | 0,754 | 9,880 | 0,000 |

Uji-t menunjukkan nilai t sebesar 9,880 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini memberikan bukti statistik bahwa perubahan tingkat disiplin kerja berkaitan secara nyata dengan perubahan kinerja guru.

**Tabel 5. Hasil Uji-t**

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
|---|---|---|---|
| 0,754 | 0,569 | 0,563 | 2,098 |

Nilai R Square sebesar 0,569 menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan 56,9% variasi kinerja guru. Sementara itu, 43,1% variasi lainnya berkaitan dengan faktor-faktor di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, kompetensi, pengalaman kerja, dan faktor pendukung lainnya. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel penting, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja guru.

## 4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di MAN 2 Tanah Datar berada pada tingkat tinggi. Temuan ini dapat dipahami sebagai indikasi bahwa sebagian besar guru telah memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas sesuai aturan, waktu, dan tanggung jawab yang ditetapkan madrasah. Disiplin dalam konteks pendidikan tidak terbatas pada kehadiran, tetapi juga tercermin dari kepatuhan terhadap jadwal pembelajaran, penyelesaian administrasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, etika profesional, dan konsistensi. Dengan demikian, disiplin menjadi mekanisme yang membantu guru mengatur perilaku kerja agar selaras dengan tujuan madrasah.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Hasibuan (2021) yang menempatkan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan organisasi serta norma sosial. Dalam perspektif tersebut, disiplin yang efektif bukan sekadar kepatuhan karena adanya pengawasan, melainkan kemauan internal untuk melaksanakan ketentuan. Kondisi di MAN 2 Tanah Datar menunjukkan bahwa walaupun observasi awal menemukan beberapa kasus keterlambatan dan ketidaktepatan penyelesaian tugas, masalah tersebut tidak mewakili keseluruhan guru. Hasil pengukuran terhadap seluruh populasi justru memperlihatkan kecenderungan disiplin yang tinggi. Implikasinya, pembinaan madrasah perlu diarahkan bukan hanya untuk menangani pelanggaran, tetapi juga mempertahankan kebiasaan positif yang telah terbentuk.

Pada variabel kinerja, rata-rata skor 52,82 menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kondisi baik, walaupun masih memiliki ruang peningkatan. Kinerja guru dalam penelitian ini dipahami melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Ketiga tahapan tersebut membentuk rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Perencanaan yang baik menyediakan arah pembelajaran, pelaksanaan menerjemahkan rencana menjadi pengalaman belajar, sedangkan evaluasi memberikan informasi mengenai ketercapaian tujuan dan dasar tindak lanjut. Karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara menyeluruh, bukan hanya pada satu aspek.

Temuan tersebut sesuai dengan konsep kinerja guru yang menempatkan kemampuan melaksanakan tugas profesional sebagai inti dari kualitas kerja guru. Joen (2022) menjelaskan bahwa kinerja guru berkaitan dengan pelaksanaan tugas pembelajaran secara nyata, sedangkan penelitian Astutik dkk. (2024) menekankan pentingnya evaluasi kinerja untuk mendukung peningkatan kualitas profesional guru. Fenomena awal di MAN 2 Tanah Datar yang masih menunjukkan kebutuhan penguatan pada perangkat pembelajaran, penggunaan media, komunikasi dengan peserta didik, dan pemberian umpan balik memperlihatkan bahwa kategori baik tidak berarti seluruh praktik telah optimal. Artinya, kinerja yang sudah baik masih dapat dikembangkan menuju kinerja yang lebih konsisten dan berkualitas.

Hasil utama penelitian adalah ditemukannya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Koefisien regresi 0,617 memperlihatkan bahwa arah pengaruh bersifat positif. Secara substantif, guru yang lebih tertib dalam menggunakan waktu, menaati aturan, bertanggung jawab, menjaga etika, dan konsisten dalam pekerjaan cenderung lebih mampu menjalankan rangkaian tugas pembelajaran secara teratur.

Disiplin memberikan struktur perilaku kerja sehingga guru memiliki pola yang lebih stabil dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Temuan tersebut memperkuat teori Hasibuan (2021) bahwa disiplin berkaitan dengan prestasi dan produktivitas kerja. Sutrisno (2020) juga menekankan bahwa disiplin merupakan sikap menghormati dan menaati ketentuan organisasi. Jika konsep tersebut diterapkan pada guru, ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap ketentuan bukan sekadar administrasi, tetapi menjadi prasyarat agar proses pembelajaran berjalan sesuai rencana. Ketika guru hadir tepat waktu, menyiapkan perangkat, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, dan menyelesaikan evaluasi secara konsisten, peluang tercapainya kinerja yang baik menjadi lebih besar.

Hasil penelitian juga sejalan dengan Hidayat dkk. (2022) yang menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta Trianto (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Kesamaan arah temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin dan kinerja tidak hanya muncul pada satu konteks lembaga. Namun, penelitian ini menambah bukti pada konteks madrasah aliyah dengan menggunakan seluruh guru sebagai responden dan memperoleh kontribusi disiplin sebesar 56,9%. Nilai tersebut relatif besar, tetapi tetap harus ditafsirkan sebagai kontribusi statistik, bukan berarti 56,9% kualitas kerja guru hanya disebabkan oleh disiplin.

Nilai $R^2$ sebesar 56,9% menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dalam model penelitian. Sisanya 43,1% menunjukkan adanya faktor lain yang juga penting. Literatur mengenai kinerja guru menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, kerja sama tim, dan dukungan organisasi dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kinerja di MAN 2 Tanah Datar sebaiknya tidak menggunakan pendekatan disiplin secara tunggal. Disiplin perlu dipadukan dengan supervisi akademik, pelatihan, pengembangan kompetensi, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Dari perspektif manajemen pendidikan Islam, disiplin juga memiliki dimensi nilai. QS. Al-'Ashr mengingatkan pentingnya waktu, amal saleh, dan saling menasihati dalam kebenaran serta kesabaran, sedangkan QS. At-Taubah ayat 105 menekankan pentingnya bekerja dan mempertanggungjawabkan pekerjaan. Nilai tersebut memberikan landasan bahwa kedisiplinan guru dapat dipandang sebagai bagian dari amanah profesional. Guru yang menjaga waktu, memenuhi tanggung jawab, dan melaksanakan tugas dengan konsisten bukan hanya memenuhi tuntutan organisasi, tetapi juga membangun keteladanan bagi peserta didik.

Implikasi praktis penelitian adalah perlunya kepala madrasah mempertahankan budaya disiplin melalui keteladanan, komunikasi aturan yang jelas, monitoring kehadiran, supervisi akademik, evaluasi administrasi pembelajaran, dan pemberian penghargaan secara proporsional. Penegakan aturan juga perlu dilakukan secara konsisten dan edukatif. Pada saat yang sama, guru perlu memperoleh dukungan untuk mengembangkan kemampuan dalam merancang pembelajaran, memanfaatkan media, melakukan asesmen, dan memberikan umpan balik. Strategi yang menggabungkan disiplin dan pengembangan profesional lebih memungkinkan menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

## 4. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di MAN 2 Tanah Datar berada pada tingkat tinggi, sedangkan kinerja guru berada pada kondisi baik. Analisis regresi linear sederhana membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi sebesar 0,617 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai $R^2$ sebesar 0,569 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 56,9% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 43,1% lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa penguatan disiplin merupakan bagian penting dalam strategi peningkatan kinerja guru, tetapi efektivitasnya akan lebih kuat apabila disertai supervisi akademik, pengembangan kompetensi, motivasi, kepemimpinan yang mendukung, dan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi penelitian selanjutnya, pengujian dapat diperluas dengan memasukkan variabel-variabel lain agar diperoleh model yang lebih komprehensif mengenai faktor penentu kinerja guru.

## Daftar Rujukan

Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Amin, S. A., Wiyata, P. S., & Sarwana, O. (2022). Disiplin kerja: Sebuah kajian teori. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 1–10.

Fauzi, A., Hidayat, T., & Lestari, D. (2021). Penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(2), 120–128.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, A., dkk. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan.

Joen, S. (2022). Kinerja guru. Magama.

Kasmir. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.

Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja guru sebagai aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin.

Meswantri, & Yuliarman. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Ekobistek, 11(2), 190–197.

Mulyadi, dkk. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan.

Nurfadilah, S., & Handayani, R. (2024). Implementasi penilaian kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah menengah. Jurnal Pendidikan Indonesia, 9(1), 45–54.

Palahudin, & Marginingsih, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi, 1(3), 65–74.

Rahmawati, D., Suryadi, A., & Nugroho, B. (2023). Evaluasi penilaian kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 7(2), 98–107.

Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid. Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Trianto, A. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMPIT Al-Hikmah Cipayung Jaya Depok.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.