

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU

Badhar Satria Pratama¹, Yuli Aisyah², Imam Fahrur Rozy³

Pendidikan Guru Dasar, Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Trunojoyo Madura,
Bangkalan, Indonesia ^{1,2,3}

Email: badarpratama@gmail.com¹, aisyahy2006@gmail.com², rozytbb@gmail.com³

Keywords

*principal leadership;
teacher discipline;
academic supervision;
school culture; teacher
performance*

*kepemimpinan kepala
sekolah; kedisiplinan
guru; supervisi akademik;
budaya sekolah; kinerja
guru*

Abstract

This literature-based article analyzes how principal leadership improves teachers' discipline. Synthesizing empirical and review studies (2020–2025), we map (i) the disciplinary dimensions targeted in schools (attendance, punctuality, instructional preparation, administrative compliance, and classroom conduct), (ii) leadership mechanisms (vision-setting, role modeling, academic supervision, performance management, and school culture), and (iii) enabling conditions (teacher motivation, management practices, and digital monitoring). Evidence consistently indicates principal leadership exerts a positive, significant effect on teacher discipline and downstream performance. We conclude with a practical framework of leadership actions and monitoring indicators for schools.

Artikel berbasis literatur ini menganalisis bagaimana kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan kedisiplinan guru. Dengan mensintesis studi empiris dan tinjauan pustaka (2020–2025), kami memetakan (i) dimensi kedisiplinan yang disasar di sekolah (kehadiran, ketepatan waktu, persiapan pembelajaran, kepatuhan administratif, dan perilaku di kelas), (ii) mekanisme kepemimpinan (penetapan visi, keteladanan, supervisi akademik, manajemen kinerja, dan budaya sekolah), serta (iii) kondisi pendukung (motivasi guru, praktik manajemen, dan pemantauan digital). Bukti secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru serta kinerja turunannya. Kami menyimpulkan dengan kerangka praktis yang berisi tindakan kepemimpinan dan indikator pemantauan bagi sekolah.

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan guru—mencakup kehadiran dan ketepatan waktu, kesiapan perangkat ajar, kepatuhan administrasi, serta konsistensi praktik pembelajaran—merupakan prasyarat mutu layanan pendidikan. Disiplin yang tinggi memastikan proses belajar mengajar berlangsung sesuai standar, meminimalkan waktu hilang, dan meningkatkan akuntabilitas profesional guru terhadap peserta didik dan sekolah.

Berbagai studi menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan dan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui perantara budaya sekolah dan motivasi kerja (Santi, 2023; Alexander, 2023; Hartono, 2024; lihat juga jurnal.stim-lpi.ac.id). Kepala sekolah yang mampu menetapkan ekspektasi, memantau pelaksanaan, serta memberi umpan balik dan penguatan, cenderung mendorong kepatuhan terhadap aturan kehadiran, ketepatan waktu, dan kelengkapan administrasi (Elvi Juniarti, 2020).

Dalam konteks Indonesia, peran kepala sekolah sebagai manajer, supervisor akademik, dan teladan (role model) berkorelasi dengan pembentukan budaya kerja disiplin—misalnya kepatuhan pada tata tertib kehadiran, pemenuhan tenggat administrasi, dan penguatan etos pembelajaran—serta perbaikan kinerja guru (JUPE review; Mandala Nursa). Praktik penjaminan mutu berbasis supervisi, rapat kinerja berkala, dan keteladanan pimpinan memperkuat norma kolektif yang mendukung disiplin (Utomo, 2022).

Secara konseptual, disiplin guru juga dipengaruhi praktik manajemen sekolah dan motivasi kerja—dua area yang turut dibentuk oleh kepemimpinan (Sariakin, 2025; Frontiers). Karena itu, celah kajian yang relevan adalah pemetaan mekanisme kepemimpinan yang paling berdaya ungkit terhadap berbagai dimensi kedisiplinan, sekaligus perumusan indikator operasional dan langkah pemantauan yang praktis bagi sekolah. Sejalan dengan itu, artikel telaah pustaka ini bertujuan: (1) memetakan dimensi kedisiplinan guru yang menjadi sasaran kepemimpinan; (2) merangkum mekanisme kepemimpinan yang berdampak; dan (3) merumuskan indikator serta langkah implementatif untuk peningkatan disiplin guru (Anhar, 2021).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur naratif berfokus pada periode 2020–2025. Pencarian dilakukan pada basis data dan portal ilmiah internasional maupun nasional (mis. Scopus/Elsevier, ERIC, Google Scholar, DOAJ, Garuda, Sinta) dengan kata kunci dwibahasa yang menggabungkan istilah kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, kedisiplinan, dan kinerja guru (KHOLIFAH, 2023) (contoh: “principal leadership” OR “school head leadership” AND “teacher discipline” OR “kedisiplinan guru”; “academic supervision” AND “compliance/attendance/punctuality”). Strategi pencarian disesuaikan per basis data (truncation, boolean operator, dan filter tahun),

kemudian referensi yang relevan dari artikel kunci ditelusuri balik (backward/forward citation chasing) untuk memperluas cakupan sumber (Sugeng Kurniawan, 2021).

Kriteria inklusi: artikel empiris (kuantitatif, kualitatif, atau campuran) atau telaah sistematis yang (i) meneliti peran/kontribusi kepemimpinan kepala sekolah atau supervisi akademik, (ii) mengukur atau mendeskripsikan dimensi kedisiplinan guru (kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan administrasi, kesiapan pembelajaran, perilaku profesional), dan/atau (iii) melaporkan mekanisme pengaruh, pada konteks pendidikan dasar/menengah. Kriteria eksklusi: opini non-empiris, laporan kebijakan tanpa data, studi sebelum 2020, konteks non-sekolah, atau teks penuh tidak tersedia. Proses seleksi mengikuti alur bergaya PRISMA (identifikasi–screening–eligibilitas–inklusi) dengan penyaringan judul/abstrak diikuti telaah teks penuh.

Ekstraksi data mencakup: lokasi & jenjang, desain & ukuran sampel, konstruk kepemimpinan (mis. transformasional, instruksional, demokratis), mekanisme (penetapan standar, supervisi klinis, manajemen kinerja, keteladanan), indikator disiplin yang diukur, serta ukuran efek/temuan utama. Sintesis dilakukan tematik pada tiga poros: (1) dimensi kedisiplinan, (2) mekanisme kepemimpinan, (3) faktor pemungkin/penghambat (manajemen sekolah, motivasi guru). Untuk studi kuantitatif, dilakukan vote counting atas arah dan signifikansi efek; untuk studi kualitatif, dilakukan pengodean induktif untuk pola mekanisme. Kualitas bukti dipindai cepat menggunakan checklist ringkas (adaptasi JBI/MMAT) untuk menilai risiko bias desain; perbedaan penilaian antar-penelaah diselesaikan melalui konsensus.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Dimensi Kedisiplinan Guru yang Menjadi Sasaran

a) Kehadiran & ketepatan waktu.

Kedisiplinan dasar tercermin dari konsistensi guru hadir sesuai jadwal dan memasuki kelas tepat waktu. Indikatornya meliputi persentase kehadiran harian/bulanan, rata-rata menit keterlambatan, serta kepatuhan pada jadwal piket dan kegiatan sekolah. Kepala sekolah berperan menegaskan standar, menyediakan sistem presensi yang transparan, dan memberi umpan balik cepat ketika terjadi deviasi agar proses belajar tidak kehilangan waktu instruksional (Bakri, 2022)

b) Kesiapan pembelajaran.

Kualitas disiplin tampak pada ketersediaan RPP/modul, media ajar, dan instrumen asesmen sebelum mengajar. Pemantauan dapat dilakukan melalui validasi mingguan perangkat ajar, kesesuaian tujuan–materi–asesmen, serta penggunaan media yang mendukung diferensiasi belajar. Kepemimpinan yang kuat memastikan alur supervisi klinis (pra-observasi–observasi–pasca-observasi) untuk mengokohkan kebiasaan siap mengajar

c) Kepatuhan administrasi.

Disiplin administrasi mencakup pengisian jurnal mengajar, input nilai tepat waktu, dan pelaporan kegiatan pembelajaran. Indikator operasionalnya adalah kelengkapan dokumen, akurasi isian, serta ketepatan tenggat. Kepala sekolah dapat menetapkan kalender administrasi, menyediakan template standar, dan menerapkan mekanisme pengingat/pengendalian internal sehingga kepatuhan tidak membebani tetapi justru mendukung akuntabilitas (MANSHUR, 2024)

d) Perilaku profesional di kelas & sekolah.

Aspek ini mencakup keteladanan sikap, komunikasi etis dengan siswa/orangtua, kepatuhan pada tata tertib, serta partisipasi aktif dalam rapat, KKG/MGMP, dan kegiatan sekolah. Ukurannya bisa berupa kehadiran pada forum profesional, kontribusi dalam komunitas belajar, serta catatan perilaku profesional. Kepala sekolah menumbuhkan budaya positif melalui role modeling, penguatan nilai inti, dan penghargaan atas partisipasi konstruktif (MAULANA, 2024).

e) Rangkuman temuan.

Literatur konsisten menegaskan bahwa keempat indikator—kehadiran/ketepatan waktu, kesiapan pembelajaran, kepatuhan administrasi, dan perilaku profesional—berkorelasi dengan kinerja guru serta capaian siswa, dan tingkat sensitivitasnya tinggi terhadap kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang menata standar, supervisi, dan budaya kerja.

2) Mekanisme Pengaruh Kepemimpinan

a) Penetapan visi–standar & role modeling.

Kepala sekolah yang mengartikulasikan visi disiplin secara jelas—diterjemahkan ke standar operasional (ketepatan waktu, kelengkapan RPP/jurnal, etika profesional)—dan secara konsisten menampilkan perilaku teladan (hadir tepat waktu, respons cepat, tertib administrasi) akan memperkuat norma kedisiplinan sebagai default bersama. Keteladanan ini memberi rujukan praktis bagi guru, menurunkan ambiguitas aturan,

serta membangun peer pressure positif; hasilnya, kepatuhan tumbuh bukan karena sanksi semata, melainkan karena budaya kerja yang disepakati (lihat ulasan Mandala Nursa) (Oematan, 2025).

b) Supervisi akademik & umpan balik klinis

Praktik supervisi yang terstruktur—pra-observasi untuk menyepakati fokus, observasi kelas berbasis bukti, dan pasca-observasi dengan umpan balik spesifik—meningkatkan akuntabilitas terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Umpan balik yang konkret (misalnya pada kesiapan perangkat ajar, manajemen waktu, dan tindak lanjut penilaian) membantu guru melihat gap perilaku dan langkah perbaikan jangka pendek, sehingga kepatuhan terhadap standar instruksional dan administrasi meningkat dari siklus ke siklus (rujuk Go Academica) (Ichwani, 2025).

c) Manajemen kinerja & budaya sekolah

Penetapan target terukur (mis. $\geq 98\%$ kehadiran, 100% kelengkapan RPP sebelum mengajar), monitoring transparan melalui papan/dasbor, dan forum refleksi berkala menjadikan disiplin sebagai hasil sistem, bukan sekadar perilaku individu. Ketika data di-review terbuka, disertai penguatan kolaboratif (mis. lesson study, saling mentoring), guru lebih terdorong menutup gap personal; pada saat yang sama, kepemimpinan memastikan konsistensi aturan dan keadilan konsekuensi. Kombinasi tata kelola kinerja dan kultur kolaboratif ini terbukti berdampak pada disiplin sekaligus kinerja pembelajaran (lihat temuan rangkuman di Frontiers).

d) Penguatan motivasi & profesionalisme

Investasi pada teacher professional development (TPD) yang relevan kebutuhan (manajemen kelas, asesmen formatif, perencanaan waktu) dan pengaktifan komunitas belajar (KKG/MGMP/PLC) meningkatkan self-efficacy dan rasa memiliki terhadap standar kerja. Ketika guru merasa kompeten dan didukung, kepatuhan pada praktik instruksional—datang tepat waktu, siap mengajar, tertib melaporkan nilai—menjadi konsekuensi alami, bukan kewajiban eksternal semata. Skema penghargaan berbasis bukti (apresiasi kinerja, peluang karier) melengkapi motivasi intrinsik sehingga disiplin lebih berkelanjutan.

3) Strategi Praktis Kepala Sekolah

a) SOP & indikator disiplin

Kepala sekolah menyusun dan mensosialisasikan Standar Operasional Prosedur (SOP) kedisiplinan sejak awal tahun ajaran, lengkap dengan indikator terukur—

misalnya persentase kehadiran guru, rata-rata keterlambatan per menit, ketepatan unggah RPP/jurnal mengajar, serta ketuntasan penilaian. Indikator disertai ambang kinerja (baik-cukup-perlu tindak lanjut) dan alur eskalasi yang jelas; dokumen ringkasnya dibagikan dalam bentuk panduan satu halaman dan poster di ruang guru agar ekspektasi, peran, serta tenggat waktu dipahami semua pihak

b) Supervisi klinis terjadwal

Program supervisi mengikuti siklus pra-observasi → observasi kelas → pasca-observasi dengan fokus pada bukti (RPP, rubrik observasi, artefak penilaian) alih-alih opini. Jadwalnya diumumkan per triwulan, rubrik observasi dipilih yang menilai kepatuhan waktu mulai pelajaran, kesiapan perangkat ajar, dan tertib administrasi. Sesi pasca-observasi menghasilkan umpan balik spesifik dan rencana perbaikan singkat (action plan ≤3 butir) yang ditinjau kembali pada kunjungan berikutnya untuk memastikan konsistensi disiplin

c) Penggunaan sistem digital

Sekolah mengadopsi presensi daring (QR/NFC), formulir pelaporan perangkat ajar mingguan, serta dashboard disiplin yang menampilkan metrik real-time per guru/kelas. Akses dashboard dibedakan per peran (kepala sekolah, wakil kurikulum, wali kelas) untuk menjaga transparansi sekaligus akuntabilitas. Notifikasi otomatis (email/WA) dikirim saat ada deviasi—misalnya keterlambatan >5 menit atau jurnal mengajar belum terunggah—sehingga tindak lanjut bisa cepat, objektif, dan terdokumentasi

d) Coaching & komunitas belajar (KKG/MGMP/PLC)

Kepala sekolah menugaskan koordinator KKG/MGMP membentuk komunitas belajar profesional yang menargetkan masalah disiplin spesifik, seperti keterlambatan penyerahan RPP atau ketidakteraturan penilaian. Sesi coaching berlangsung singkat, terstruktur (goal–reality–options–will), dibarengi berbagi praktik baik dan templat/ceklist siap pakai. Perubahan diukur dengan indikator mingguan, lalu dipresentasikan dalam forum PLC untuk peer accountability dan penguatan budaya disiplin

e) Skema penghargaan–konsekuensi proporsional

Kebijakan insentif dan sanksi dirancang berbasis data dari sistem monitoring: penghargaan bulanan (apresiasi publik, sertifikat, poin kinerja) bagi guru yang konsisten disiplin; konsekuensi bertahap—dari teguran coaching, peringatan tertulis, hingga evaluasi kinerja—bagi yang berulang melanggar. Seluruh keputusan dicatat, adil

dan transparan, dengan ruang keberatan (right to reply) serta rencana perbaikan individual agar skema ini mendorong perubahan perilaku, bukan sekadar menghukum.

4) Tinjauan Pustaka

No	Penulis (Tahun)	Jenjang/Lokasi (dari judul)	Fokus/Variabel Utama	Desain/Metode (inferensi dari judul)
1	Anhar (2021)	SMP Islam Terpadu	Kapabilitas/kemampuan kepemimpinan KS → disiplin kerja guru	Studi lapangan; kemungkinan kuantitatif korelasional
2	Bakri (2022)	MTsN 1 Pelalawan	Efektivitas pengawasan/monitoring KS → kedisiplinan guru	Evaluatif/kuantitatif
3	Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Arif Ardiansyah (2020)	(tidak tercantum di judul)	Kepemimpinan KS & disiplin guru → kinerja guru	Kuantitatif hubungan/mediasi (indikatif)
4	Ichwani; Iskandar; Munawar (2025)	SD Negeri, Kec. Jeumpa, Bireuen	Supervisi akademik KS → profesionalisme (terkait disiplin)	Studi implementasi/survei
5	Kholifah, Rizkya Nur (2023)	MAN Kendal	Pengaruh supervisi akademik → kedisiplinan guru	Kuantitatif korelasional
6	Manshur, Mhd (2024)	MAN 2 Kepulauan Meranti	Kedisiplinan KS & motivasi kerja → kinerja guru	Kuantitatif multivariat (indikatif)
7	Maulana, Muhammad Fani (2024)	SMK Modal Bangsa Kalwining, Jember	Peran KS dalam meningkatkan kedisiplinan guru	Studi deskriptif/aksi sekolah
8	Oematan, Rizkhy Maryos Elisa	Sekolah Menengah Teologi Kristen	Peran KS → kedisiplinan kerja guru	Studi lapangan

	(2025)			
9	Sugeng Kurniawan; Mela Putri Ayu (2021)	SMK N 1 Tanah Sepenggal, Bungo	Gaya kepemimpinan KS → kedisiplinan guru	Kuantitatif korelasional
10	Utomo, Ragil (2022)	(tidak tercantum di judul)	Peran KS dalam meningkatkan kedisiplinan guru	Deskriptif/implementasi

5) Faktor Pemungkin/Penopang

Efektivitas intervensi kepemimpinan bergantung pada: praktik manajemen sekolah (penjadwalan, beban kerja, dukungan administrasi) dan motivasi guru—keduanya terbukti berasosiasi dengan kinerja dan kedisiplinan.

Keterangan	Waktu	Hasil	Kriteria
Kehadiran harian	Harian	% hadir guru	≥ 98% baik; 95–97% cukup; <95% perlu tindakan
Ketepatan masuk kelas	Harian	Rata-rata menit terlambat	≤ 2 menit baik; 3–5 cukup; >5 perlu tindakan
Kesiapan RPP & bahan ajar	Mingguan	% RPP tervalidasi	100% baik; 90–99% cukup; <90% perlu tindakan
Kelengkapan jurnal/nilai	Bulanan	% tepat waktu	100% baik; 95–99% cukup; <95% perlu tindakan

6) Ringkasan Bukti Empiris

Korpus studi 2020–2025 secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kedisiplinan dan kinerja guru. Sekolah dengan pemimpin yang menetapkan standar jelas, menjalankan supervisi klinis berjadwal, serta menampilkan keteladanan operasional—tepat waktu, tertib

administrasi, respons cepat—menunjukkan indikator disiplin yang lebih baik (kehadiran tinggi, keterlambatan rendah, kelengkapan RPP/jurnal meningkat) dan kinerja instruksional yang lebih stabil. Sejumlah penelitian juga menegaskan pola mediasi parsial: disiplin guru menjadi kanal yang meneruskan sebagian pengaruh kepemimpinan menuju kinerja, sehingga intervensi yang memperbaiki kepatuhan proses mengajar cenderung diikuti perbaikan hasil belajar

Selain itu, ragam gaya kepemimpinan memoderasi besar-kecilnya efek. Gaya demokratis/transformatif—yang menekankan visi bersama, pemberdayaan, umpan balik konstruktif, dan dukungan profesional—lebih efektif membentuk norma disiplin ketimbang gaya otoriter yang bertumpu pada kontrol dan sanksi. Dampak ini makin kuat ketika ditopang praktik manajemen sekolah yang rapi (penjadwalan, beban kerja seimbang, sistem presensi dan pelaporan digital) serta motivasi guru yang dipupuk lewat pelatihan relevan, coaching, dan komunitas belajar. Dengan demikian, bukti empiris mengarah pada tesis bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang memberdayakan + sistem manajemen kinerja berbasis data + dukungan motivasional menghasilkan disiplin yang berkelanjutan dan kinerja guru yang lebih tinggi.

4. KESIMPULAN

Artikel telaah pustaka ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung dan bermakna terhadap kedisiplinan guru—tercermin pada kehadiran dan ketepatan waktu, kesiapan perangkat ajar, kepatuhan administrasi, serta perilaku profesional—dan sebagian pengaruh tersebut bermediasi pada peningkatan kinerja guru. Mekanisme yang paling konsisten adalah penetapan visi-standar yang jelas, keteladanan pimpinan, supervisi akademik berjadwal dengan umpan balik klinis, manajemen kinerja berbasis data, serta penguatan motivasi dan komunitas belajar; gaya kepemimpinan demokratis/transformatif cenderung lebih efektif daripada pendekatan otoriter. Kebaruan naskah ini terletak pada pemetaan operasional indikator kedisiplinan beserta toolkit implementatif (SOP, rubrik supervisi, dan dashboard monitoring) yang dapat langsung diadopsi sekolah untuk umpan balik cepat dan transparan. Implikasi praktisnya, sekolah perlu mengintegrasikan sistem presensi dan pelaporan digital dengan siklus supervisi klinis dan skema penghargaan-konsekuensi yang proporsional agar perubahan perilaku disiplin berkelanjutan. Untuk penelitian lanjut, disarankan uji kuasi-eksperimental atau mixed methods yang menilai efektivitas

kombinasi intervensi (misalnya supervisi + coaching + dashboard) pada berbagai jenjang/konteks, mengukur besar efek dan biaya-efektivitas, serta mengeksplorasi moderator seperti beban kerja, dukungan administrasi, dan budaya sekolah. Dengan demikian, tujuan kajian—memetakan dimensi kedisiplinan, merangkum mekanisme kepemimpinan yang berdampak, dan merumuskan indikator implementatif—telah terpenuhi dalam kerangka yang aplikatif bagi peningkatan mutu pembelajaran.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anhar. (2021). KAPABILITAS KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMP ISLAM TERPADU. KAPABILITAS KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMP ISLAM TERPADU, 9.
- Bakri. (2022). EFEKTIVITAS PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU DI Mtsn 1 PELALAWAN. EFEKTIVITAS PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU DI Mtsn 1 PELALAWAN, 4.
- Elvi Juniarti, N. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru, 7.
- Ichwani, I. M. (2025). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Profesionalisme Guru Di SD Negeri Kecamatan Jeumpa Kabupaten Bireuen. Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Profesionalisme Guru Di SD Negeri Kecamatan Jeumpa Kabupaten Bireuen, 11.
- KHOLIFAH, R. N. (2023). PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI MAN KENDAL. PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI MAN KENDAL, 203.
- MANSHUR, M. (2024). PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KEPULAUAN MERANTI. PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KEPULAUAN MERANTI, 105.
- MAULANA, M. F. (2024). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MODAL BANGSA KALIWINING RAMBIPUJI JEMBER TAHUN 2023. PERAN KEPALA

SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MODAL BANGSA KALIWINING RAMBIPUJI JEMBER TAHUN 2023, 134.

Oematan, R. M. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru di Sekolah Menengah Teologi Kristen. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru di Sekolah Menengah Teologi Kristen, 9.

Sugeng Kurniawan, M. P. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH MENENGAHKEJURUAN NEGERI 1 TANAH SEPENGGAL KABUPATEN BUNGO. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH MENENGAHKEJURUAN NEGERI 1 TANAH SEPENGGAL KABUPATEN BUNGO, 23.

Utomo, R. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, 5.