

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SD NEGERI 135 PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ANDRE SAPUTRA

01011181621289

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
JUDUL SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD
NEGERI 135 PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Andre Saputra
NIM : 01011181621289
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 30-01-2021

Dosen Pembimbing
Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal : 08-02-2021

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD
NEGERI 135 PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Andre Saputra
NIM : 01011181621289
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 25 Mei 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 25 Mei 2021

Ketua

Handwritten signature of Prof. Badia Perizade in blue ink.

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota

Handwritten signature of Wita Farla WK in blue ink.

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota

Handwritten signature of Dr. Agustina Hanafi in blue ink.

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Handwritten signature of Isni Andriana in blue ink.

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andre Saputra
NIM : 01011181621289
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Negeri 135 Palembang

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

Anggota : Wita Farla WK, S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 25 Mei 2021

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 25 Mei 2021

Pembuat Pernyataan,



Andre Saputra

NIM. 01011181621289

MOTTO

“Progress is not linear.”
(Maria Montessori)

“...dan bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang sabar.”
(QS. Al-Anfal:46)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 135 Palembang**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 135 Palembang, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, 15 Februari 2021

Penulis



Andre Saputra

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T**, yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. **Kedua Orang Tua Tercinta, Bapak Asmawi & Ibu Megawati**, dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi orang tua terbaik. Untuk semua rasa sabar, kasih sayang, pengertian dan terima kasih karena selalu ada.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E**, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
8. **Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D** dan **Wita Farla, S.E., M.M**, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan. Terimakasih telah menjadi pembimbing terbaik.

9. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A**, selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya untuk ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya Kak Helmi, Kak Ijal dan Bu Ambar, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. **Grup Apo**, Fadli, Rizky, Setyo, Fauzan, Rengga, Olip, Nyimas, Sarpus, Yessi, terima kasih untuk canda tawa, hari-hari menjadi menyenangkan karena kalian.
13. **Manajemen 2016**, terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dan manjadi pelengkap selama perkuliahan. Bangga karena menjadi satu diantara kalian.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 25 Mei 2021

Penulis,



Andre Saputra

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 135 PALEMBANG

Oleh :

Andre Saputra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 135 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SD Negeri 135 Palembang yaitu berjumlah 47 orang dan pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 135 Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi Kepala Sekolah SD Negeri 135 Palembang untuk meningkatkan disiplin kerja guru sehingga kinerjanya juga dapat ditingkatkan.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja, Guru*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT THE STATE ELEMENTARY SCHOOL 135 PALEMBANG

By:

**Andre Saputra;
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Wita Farla WK, S.E., M.M**

This research aims to determine the effect of work discipline on teacher performance at the State Elementary School 135 Palembang. The population in this study was all teachers at the State Elementary School 135 Palembang, amounting to 47 people and taking the sample using a census. The data collection method used in this study uses primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that the work discipline had a positive and significant effect on teacher performance at the State Elementary School 135 Palembang. This research is useful for the Principal of the State Elementary School 135 Palembang to improve the work discipline of teachers so that their performance can also be improved.

Keywords : Work Discipline, Performance, Teacher

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa

Nama : Andre Saputra
Nim : 01011181621289
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 135 Palembang



Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua

Anggota

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua
Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Andre saputra
Nim : 01011181621289
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 16 Mei 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Cempaka, Lorong Cempedak No. 041
Kecamatan Sukarami, Kelurahan Sukodadi
Alamat Email : andresaputra067@gmail.com



Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 156 Palembang
- SMP : SMP Negeri 11 Palembang
- SMA : SMA Negeri 21 Palembang

Riwayat Organisasi

- Anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Sriwijaya 2016

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
SURAT PERNYATAAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1. Disiplin Kerja	9
2.1.1. Macam – macam Disiplin Kerja	10
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan	11
2.1.3. Indikator Disiplin Kerja	15
2.2. Kinerja.....	16
2.2.1. Pengertian Kinerja Guru	17
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	18
2.2.3. Indikator Kinerja Guru.....	22
2.2.4. Jenis-jenis Kinerja.....	23
2.2.5. Penilaian Kinerja Guru.....	24

2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	25
2.4. Penelitian Terdahulu.....	25
2.5. Kerangka Pemikiran Penelitian	35
2.6. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	36
3.2. Rancangan Penelitian	36
3.3. Jenis Dan Sumber Data	36
3.3.1. Jenis Data.....	36
3.3.2. Sumber Data.....	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data	37
Kuesioner.....	37
3.5. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	38
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	39
3.6.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	39
3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	39
3.7. Teknik Analisis Data	40
3.7.1. Analisis Regresi Linear Sederhana	40
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) Dan Determinasi (R^2).....	41
3.7.3. Uji t	41
3.8. Definisi Operasional.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.1. Profil Sekolah.....	44
4.1.2. Visi dan Misi.....	44
4.1.3. Struktur Organisasi	45
4.2. Hasil Penelitian.....	46
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	46
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	46
4.2.1.2. Usia Responden.....	47
4.2.1.3. Jabatan Responden	47
4.2.1.4. Pendidikan Terakhir Responden	48
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	49
4.2.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)	49

4.2.2.2.	Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	50
4.2.3.	Uji Instrumen Penelitian	52
4.2.3.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	52
4.2.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	54
4.2.4.	Hasil Uji Statistik	55
4.2.4.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	56
4.2.2.	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	57
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1.	Kesimpulan.....	61
5.2.	Saran.....	61
	DAFTAR PUSTAKA	62
	LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Guru Yang Tidak Hadir Ke Sekolah Di SD Negeri 135 Palembang, Tahun 2016 – 2019	4
Tabel 1.2 Perbandingan Data Statistik Hasil Ujian Nasional SD Negeri 135 Palembang Tahun Ajaran 2016 – 2018	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	38
Tabel 3.2 Jumlah Guru Tahun 2019.....	38
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien (r).....	41
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	47
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden	47
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	48
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X).....	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X).....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	54
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	56
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	57
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	66
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner.....	70
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	74
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	81
Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	84
Lampiran 6. Hasil Uji Signifikansi (uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar, guru bertugas memberikan sejumlah materi pelajaran kepada siswa. Sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh karena itu, peran tersebut hanya dapat dilakukan oleh guru yang kompeten, profesional, dan memiliki kinerja yang optimal (Pudjiastuti, 2011:120-121).

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat dunia pendidikan merupakan wadah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi yang semakin ketat. Kinerja guru menurut (Supardi, 2007:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama

melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Basyirudin & Asnawir, 2002:83). Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson, 1994)

Menurut (Wexley and Yukl, 2000:97) teori kinerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin guru akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain itu, teori kinerja sebagaimana dikemukakan oleh (Gie dan Ibrahim, 2006:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, fasilitas kerja, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur dan iklim kerja. Kemampuan kerja guru, dimana mampu tidaknya guru dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki guru akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Menurut (Mondy, 2008:162) disiplin adalah sikap guru pada saat pengendalian diri dan perilaku tertib untuk menunjukkan kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.

(Sinambela, 2012:239) menyatakan, “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Selain perusahaan, kedisiplinan juga sangat perlu diterapkan dalam dunia pendidikan, khususnya guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan membangun kinerja yang profesional, karena dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan dengan tepat akan sangat membantu upaya membelajarkan peserta didik ke arah yang lebih baik. (Siregar, F., & Thomas, 2015:173).

SD Negeri 135 Palembang terletak di Jalan Lukman Idris No. 1400 Km. 12, Sukodadi, Kec. Sukarami, Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Guru di sekolah ini berjumlah 47 orang baik honorer maupun guru tetap. Guru tetap berjumlah 36 dan guru honorer berjumlah 11 orang. Jumlah siswa yang ada di SD Negeri 135 Palembang ini berjumlah 1.222 siswa

Penulis menemukan fenomena-fenomena yang ada di SD Negeri 135 Palembang masalah tindakan indisipliner contohnya masih ada guru yang kadang terlambat masuk di jam pertama proses belajar mengajar dan setelah selesai waktu

istirahat terkadang guru menghabiskan 30 menit satu mata pelajaran baru masuk kelas lagi atau guru masuk kelas hanya sebentar lalu pergi meninggalkan kelas sehingga siswa akan membuat keributan-keributan yang akan mengganggu kelas lain yang sedang belajar dan tidak ada yang mengarahkan agar tertib dan masuk ke dalam kelas lagi. Selain itu masih ada guru yang pulang sebelum jam sekolah berakhir.

Fenomena-fenomena lain yang ditemukan penulis pada SD Negeri 135 Palembang yaitu tentang kehadiran guru. Masih ada guru yang tidak hadir ke sekolah. Hal ini dapat dilihat dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2019 persentase tingkat kehadiran guru yang tidak hadir setiap bulan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Jumlah Guru Yang Tidak Hadir Ke Sekolah Di SD Negeri 135 Palembang, Tahun 2016 - 2019

Tahun	Bulan	Jumlah Guru (Orang)	Tidak Hadir Tanpa Keterangan (Guru)	Persentase Tidak Hadir Tanpa Keterangan (%)
2016	Januari	55	2	3,6
	Februari	55	1	1,8
	Maret	55	5	9,1
	April	55	0	0,0
	Mei	55	0	0,0
	Juni	55	9	16,4
	Juli	55	2	3,6
	Agustus	55	0	0,0
	September	55	6	10,9
	Oktober	55	3	5,5
	November	55	3	5,5
	Desember	55	12	21,8
2017	Januari	55	14	25,5
	Februari	55	3	5,5
	Maret	55	7	12,7
	April	55	3	5,5
	Mei	55	1	1,8
	Juni	55	1	1,8
	Juli	55	4	7,3

	Agustus	55	0	0,0
	September	55	9	16,4
	Oktober	55	6	10,9
	November	55	3	5,5
	Desember	55	9	16,4
2018	Januari	55	4	7,3
	Februari	55	2	3,6
	Maret	55	5	9,1
	April	55	2	3,6
	Mei	55	1	1,8
	Juni	55	8	14,5
	Juli	55	4	7,3
	Agustus	55	10	18,2
	September	55	3	5,5
	Oktober	55	5	9,1
	November	55	7	12,7
	Desember	55	15	27,3
2019	Januari	55	5	9,1
	Februari	54	3	5,6
	Maret	54	6	11,1
	April	49	4	8,2
	Mei	49	0	0,0
	Juni	47	7	14,9
	Juli	47	5	10,6
	Agustus	47	0	0,0
	September	47	2	4,3
	Oktober	47	1	2,1
	November	47	3	6,4
	Desember	47	8	17,0

Sumber : Tata Usaha SD Negeri 135 Palembang

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah guru yang tidak hadir dari tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami fluktuasi yaitu tertinggi pada bulan desember 2019 total 15 guru dengan jumlah persentase 27,3% dan jumlah terendah yaitu pada bulan Mei 2019 yang dimana tidak adanya guru yang absen. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil menerangkan bahwa setiap PNS yang menderita sakit berhak atas cuti sakit. PNS yang sakit 1 (satu) hari menyampaikan surat keterangan sakit secara tertulis kepada atasan langsung dengan melampirkan surat keterangan

dokter. Adanya beberapa guru yang tidak hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja guru terhadap organisasi relatif rendah.

(Syaikhu, 2004) menemukan bahwa absensi guru di sekolah daerah di Indonesia cenderung menurunkan kinerja belajar siswa. Hal tersebut mengindikasikan bahwa absennya guru memperburuk ketimpangan hasil belajar murid. Ini terjadi karena ketertiban dan ketenangan belajar di sekolah secara keseluruhan menjadi terganggu, bahkan seringkali terjadi kegaduhan siswa di kelas. Kendati kekosongan tersebut diisi oleh guru pengganti, namun guru pengganti tidak akan dapat menggantikan guru yang seharusnya bertugas. Guru pengganti tidak akan memahami seluruh proses pembelajaran yang semestinya dilaksanakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah ditetapkan di kelas tersebut. Oleh sebab itu, ketidakhadiran guru akan berdampak pada menurunnya pencapaian prestasi belajar siswa.

Tabel 1.2 Perbandingan Data Statistik Hasil Ujian Nasional SD Negeri 135 Palembang Tahun Ajaran 2016 - 2018

Tahun	Standar Nilai Terendah Sekolah	Nilai Terendah Siswa	Jumlah Siswa	Persentase Nilai Siswa Di Bawah Standar (%)
UN 2016	60	57,6	35	16,27
UN 2017	60	60,03	0	0
UN 2018	65	55,8	56	24,13

Sumber : Kemendikbud

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat hasil rekapitulasi yang diperoleh dari situs web Kemendikbud. UN tahun 2016 dari 215 peserta Ujian Nasional terdapat 35 siswa yang nilainya di bawah standar dengan persentase 16,27%. UN tahun 2017 total 221 peserta Ujian Nasional tidak ada siswa yang nilainya di bawah standar.

UN tahun 2018 dari 232 peserta Ujian Nasional terdapat 56 siswa yang nilainya di bawah standar dengan persentase 24,13%.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah ditemukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam setiap guru. Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Irawan & Nanik, 2018) Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan peningkatan kinerja guru dilakukan oleh Arianto (2013). Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SD Negeri 135 Palembang. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk itu, penulis tertarik melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 135 Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pokok permasalahan yang akan diteliti adalah “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 135 Palembang?”

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu “Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 135 Palembang”.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut ;

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperluas wawasan pembelajaran dan pengetahuan serta referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terutama mengenai disiplin kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi, masukan atau bahan pertimbangan bagi SD Negeri 135 Palembang dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara peningkatan disiplin kerja sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A., & Rohmah, I. Y. (2020). Kepemimpinan Transformasional: Faktor Determinan Kinerja Karyawan Restoran Pada Hotel Marcure Nexa Pettarani Kota Makassar. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 9(1), 34. <https://doi.org/10.31314/pjia.9.1.34-45.2020>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi, Mohammad, A. (2012). *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Basyirudin, U. dan, & Asnawir. (2002). *Media Pembelajaran Jakarta*. Jakarta: Ciputat : Pers.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 84-94 ISSN: 2302-2019.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. (April), 355–366.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru. *ELEMENTARY Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279–294.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ery, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson et al. (1994). *Organisasi dan Manajemen* (Edisi ke 4). Jakarta: Erlangga.
- Gie, T. L. and I. (2006). *Cara Belajar Yang Efektif*. Jakarta: Raya Grafindo.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada Pemkab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, No. 4.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan

- Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 07, 6.
- Irawan, A., & Nanik, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- J. Smith, D. F. M. (2004). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Karnadi, & Pradana, S. W. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. CABANG SITUBONDO. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*, 16, 1–20. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. & A. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, and Jackson, L. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murphy, K.R., & J. N. C. (1995). *Understanding Performance Appraisal*. California: SAGE.
- Nandha Metha. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pustaka Rizki Putra Semarang Pendahuluan Keberadaan suatu perusahaan dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia . Sumber daya manusia yang dima. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1, 1–8.
- Pitria, P. (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). *Jurnal Manajemen*, 1(3), 1–13.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja*

Karyawan. Yogyakarta.

- Pudjiastuti, E. dan U. S. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *Vo. 5. No.*, 120–131.
- Purwoko, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk*. *6(2)*, 149–162.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.
- Sears, David O. Freedman, J. (1994). *Psikologi Sosial jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *3(3)*, 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, *9*, 10.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*.
- Siregar, F., & Thomas, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akutansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, *4 No 1*.
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *Sorot*, *15(2)*, 65. <https://doi.org/10.31258/sorot.15.2.65-74>
- Subagia, E., & Hidayat, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan [the Influence of Transformational Leadership, the Emotional Intelligence of the Principal, and Employee Motivation on Employee Performance]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, *17(1)*, 49. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i1.1885>
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supardi, Arikunto, Suharsini, dan S. (2007). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *17(1)*, 31–40.

<https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.4501>

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaikhu, A. dan S. D. (2004). Ketika Guru Absen: Kemana Mereka dan Bagaimana Murid? (Laporan Penelitian). *Lembaga Penelitian SMERU*.
- Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60–69.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. *Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju*.
- Verameta, A., Listiani, I., & Sijabat, R. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja pada aparatur sipil negara kementerian perdagangan republik indonesia*. 16(1), 33–54.
- Wexley, and Yukl, L. . (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widya, Betania, Ade, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgri 1 Mejobo Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 227–231.
- Wiratama, J. N. I. dan S. K. D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia*.
- Yamin, dan Maisah, M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.