

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA  
NEGERI 1 TANJUNG BATU**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI  
01/02/2021

**Skripsi Oleh :**

**Ratih Apriani**

**01011381621244**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA  
NEGERI 1 TANJUNG BATU**

Disusun oleh :

Nama : Ratih Apriani  
NIM : 01011381621244  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP.196610221992032002

Tanggal

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP.195607011985031003

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 TANJUNG BATU

Disusun oleh :

Nama : Ratih Apriani  
NIM : 01011381621244  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Jumat, 27 November 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 27 November 2020

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP.196610221992032002

Anggota

Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M  
NIP.195607011985031003

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP.198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

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

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ratih Apriani  
NIM : 01011381621244  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung batu

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
Tanggal Ujian : Jumat, 27 November 2020

Adalah benar hasil karya peneliti 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 dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 30 September 2020  
Pembuat Pernyataan,



Ratih Apriani  
NIM.01011381621244

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Pasti ada jalan disetiap kesulitanmu,  
jangan mencari jalan pintas agar kesulitanmu menjadi cepat berlalu  
tapi carilah jalan lurus agar kesulitanmu menjadi mudah”**

**(Ratih Apriani, 2020)**

**“Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian.**

**Karena kematian memisahkanmu dari dunia  
sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah”**

**(Imam bin Al Qayyim)**

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN**

**“UNTUK KEDUA ORANG TUAKU”**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas kehendak-Nya maka penelitian dan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja guru disekolah dan hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru. Mengingat keterbatasan pengetahuan, kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki, penulis menyadari bahwa laporan semester ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segala upaya dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya laporan semester ini dapat terselesaikan.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan peneliti juga mengharapkan masukan yang membangun agar dapat menjadi lebih baik.

Indralaya, 30 September 2020

Penulis



Ratih Apriani

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan dan 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 SWT**, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kemudahan serta kelancaran dalam proses penyelesaian penelitian ini.
2. **Ibu dan Ayah**, yang telah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa dan tak henti selalu mendoakan saya. Tak lupa adikku tercinta yang selalu siap menjadi penolong saat dibutuhkan dan juga seluruh keluarga besarku yang turut mendoakan selama perkuliahan ini.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. **H. Dian Eka, S.E., M.M**, 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. **Dessy Yunita, SE, MM, MBA**, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
8. **Dr. Hj. Zunaidah, M. Si dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan. Terimakasih telah menjadi pembimbing terbaik.

9. **Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.,** selaku Dosen Penguji saat Ujian Sempro dan **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku Dosen Penguji saat Ujian Komprehensif. 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 Bapak Muhammad Ridwan yang merupakan kepala bidang kemahasiswaan Fakultas Ekonomi yang selalu memberi semangat dan masukan, dan juga Ibu Ambar, Kak Helmi dan Kak Ijal, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. **KIFOTU,** teman sekaligus sahabat yang selalu mensupport dan mengingatkan tentang hal-hal yang positif. Terima kasih karena selalu menjadi yang pertama saat diriku butuh bantuan. Dila, Shali, Hesti, Yessi, Arin, Kurniati kalian yang terbaik.
13. **UDS,** teman satu desa yang juga selalu menjadi penolong ketika tak ada angkot untuk pulang, terima kasih karena selalu memberi tumpangan. Sahabat dari kecil dan akan terus selamanya.
14. **Bukit Gengs,** yang menjadi sahabat pertama selama kuliah dibukit 3 bulan. Lilis dan Cepi terima kasih karena sapaan itu kita menjadi sahabat. Semoga selalu terjalin tali silaturahmi ya.

15. **M. Alfahsyaz Praja Diansa dan Hesti Anggraini**, guys ingat ga gimana susahnya untuk masuk UNSRI Ga lulus SNMPTN, coba lagi SBMPTN ga lulus juga dan akhirnya ikut USM Alhamdulillah lulus. Kuliah di Palembang pulang-pergi naik motor perjalanan 1,5 jam. Terima kasih guys karena tetap kuat dan selalu menjadi teman yang suportif.
16. **SMA N 1 Tanjung Batu**, Kepala sekolah, guru-guru, pegawai dan siswa-siswi yang membantu perihal penyelesaian skripsi ini.
17. **Manajemen 2016**, terima kasih untuk kalian yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama perkuliahan sudah menjadi bagian dari cerita hidupku dan aku bangga karena menjadi salah satu dari kalian
18. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih yang sebesar-besarnya.

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

Indralaya, 30 September 2020

Penulis,



Ratih Apjiani

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 TANJUNG BATU**

**Oleh :**

**Ratih Apriani**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu yang berjumlah 44 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,765, ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Dalam pengujian hipotesis diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu.

***Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru***

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC HIGH SCHOOL TEACHERS 1 TANJUNG BATU***

**By:**

**Ratih Apriani**

**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**

*This research aims to determine the effect of work discipline on the performance of teachers of SMA Negeri 1 Tanjung Batu. The population in this study was all teachers of SMA Negeri 1 Tanjung Batu which numbered 44 people and sampling using saturated sampling techniques. The data collection method used in this study uses primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is a simple linear regression analysis. The results of this study showed a correlation coefficient of 0.765, this showed that Work Discipline has a strong relationship with the Performance of Teachers of SMA Negeri 1 Tanjung Batu. In the hypothesis testing it is known that The Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of The Teacher of SMA Negeri 1 Tanjung Batu.*

***Keywords : Work Discipline, Teacher Performance***

## SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Ratih Apriani  
Nim : 01011381621244  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA  
Negeri 1 Tanjung Batu.

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

Mengetahui,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M,Si  
NIP.196610221992032002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP.195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen



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

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Ratih Apriani  
NIM : 01011381621244  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Indralaya, 19 April 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Laut Dusun V Desa Meranjat 1  
Kecamatan Indralaya Selatan, Kabupaten Ogan Ilir  
Email : [ratihapriani902@gmail.com](mailto:ratihapriani902@gmail.com)

### **Pendidikan Formal**

- Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah 22 Meranjat
- SMP : SMP Negeri 1 Indralaya Selatan
- SMA : SMA Negeri 1 Tanjung Batu

### **Riwayat Organisasi**

- Bendahara II Keluarga Mahasiswa Meranjat Tahun 2018-2020
- Bendahara Karang Taruna Desa Meranjat 1 Tahun 2017-2019

## DAFTAR ISI

	<b>HAL</b>
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRAK</i> .....	xi
SURAT PERNYATAAN.....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Disiplin Kerja .....	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	10
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja .....	11
2.1.2 Kinerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	14
2.1.2.2 Indikator Kinerja.....	15

	<b>HAL</b>
2.1.2.3 Dampak yang Diakibatkan Rendahnya Kinerja Guru .....	18
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	19
2.1.3 Pengertian Guru, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru .....	20
2.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja .....	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	25
2.4 Kerangka Pemikiran .....	30
2.5 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	31
3.2 Rancangan Penelitian .....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1 Jenis Data.....	31
3.3.2 Sumber Data .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4.1 Kuisisioner .....	33
3.4.2 Wawancara .....	33
3.5 Populasi dan Sampel .....	34
3.5.1 Populasi .....	34
3.5.2 Sampel .....	34
3.6 Teknik Analisis Data .....	35
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	35
3.6.1.1 Uji Validitas .....	35
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.6.2 Uji Statistik.....	36
3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36
3.6.2.2 Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	36
3.6.2.3 Uji t .....	37
3.7 Definisi Operasional.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.1.1 Profil Perusahaan.....	39

	<b>HAL</b>
4.1.2 Visi dan Misi SMA Negeri 1 Tanjung Batu .....	39
4.1.3 Struktur Organisasi .....	40
4.2 Hasil Penelitian.....	41
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	41
4.2.1.1 Status Pekerjaan Responden .....	41
4.2.1.2 Jenis Kelamin Responden .....	41
4.2.1.3 Usia Responden .....	42
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	43
4.2.1.5 Masa Kerja Responden .....	43
4.2.1.6 Status Keluarga Responden .....	44
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	45
4.2.2.1 Analisis Frekuensi Variabel Disiplin Kerja .....	45
4.2.2.2 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja.....	49
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 Analisa Regresi Liner Sederhana .....	55
4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	56
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	58
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>HAL</b>
Tabel 1.1 Daftar Jumlah Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir SMA Negeri 1 Tanjung Batu .....	3
Tabel 1.2 Jenis Pakaian Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu .....	5
Tabel 1.3 Laporan Hasil Ujian Nasional Tahun 2016-2018 SMA Negeri 1 Tanjung Batu .....	6
Tabel 1.4 Jumlah Siswa Yang Masuk Perguruan Tinggi Tahun 2016-2018 SMA Negeri 1 Tanjung Batu .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	37
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Status Pekerjaan Responden.....	41
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	42
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	43
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Status Keluarga Responden .....	44
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kineja (Y).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.12 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.13 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	57
Tabel 4.14 Hasil Interpretasi Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan .....	58

## DAFTAR GAMBAR

	<b>HAL</b>
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Tanjung Batu .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>HAL</b>
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	69
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	73
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
Lampiran 4. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	85
Lampiran 5. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana.....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dan sangat menentukan bagi setiap organisasi, sehingga tujuan dan gerak langkah sumber daya manusia harus terintegrasi dengan kebijakan organisasi. Keserasian antara tujuan pribadi dari sumber daya manusia dengan tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia memiliki perilaku disiplin.

Organisasi membutuhkan disiplin pandangan dan sikap untuk meningkatkan efisiensi kerja guru. Disiplin kerja adalah satu dari fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya sekolah atau organisasi. Pada dasarnya setiap guru menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci utama keberhasilan dan harus dilaksanakan oleh setiap orang, karena disiplin kerja yang baik dapat memberikan kelancaran dalam proses kerja dan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi sekolah mencapai

hasil yang optimal. Guru yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja sekolah tersebut.

Menurut Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 dan pasal 1 disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

SMA Negeri 1 Tanjung Batu merupakan salah satu sekolah menengah yang berada di Ogan Ilir, provinsi Sumatera Selatan. SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah sekolah yang berdiri pada tahun 1991, merupakan salah satu sekolah tertua yang berada di kecamatan Tanjung Batu. SMA Negeri 1 Tanjung Batu ini terletak di Jalan Merdeka Km. 53 Kelurahan Tanjung Batu, Kecamatan Tanjung Batu, Kab. Ogan Ilir. Kode Pos 30664, yang memiliki jumlah guru sebanyak 44 orang yaitu 32 orang guru tetap (PNS) dan 12 orang Guru tidak tetap (honorar). Seperti yang dijelaskan pada tabel daftar jumlah guru berdasarkan pendidikan terakhir guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu berikut ini:

**Tabel 1.1 Daftar Jumlah Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu Tahun 2018**

No	Tingkat Pendidikan	Guru Tetap	Guru Tidak Tetap	Jumlah (Orang)
1	S2	3	-	3
2	S1	27	11	38
3	Diploma III	2	-	2
4	SLTA	-	1	1
Total		32	12	44

Sumber : Kepala Sub. Bagian Tata Usaha SMA Negeri 1 Tanjung Batu

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu berjumlah 44 orang dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 38 orang, Diploma III sebanyak 2 orang dan SLTA sebanyak 1 orang. Dari 44 orang guru tersebut, terdapat 3 orang yang termasuk golongan II, 17 orang golongan III, 11 orang golongan IV dan sisanya adalah guru tidak tetap. Dengan jumlah guru yang cukup banyak diharapkan dapat memenuhi kebutuhan siswa dalam mendapatkan pelajaran mengingat jumlah murid di SMA Negeri 1 Tanjung Batu cukup banyak, sehingga tidak ada alasan guru untuk tidak mengajar dikelas.

Fenomena yang terjadi di SMA Negeri 1 Tanjung Batu dapat dilihat dari berbagai cara yaitu dari segi jam masuk kelas, cara berpakaian guru di sekolah dan cara mengajar. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada salah satu guru yang bernama Ibnu Hajar bahwa SMA Negeri 1 Tanjung Batu sudah menerapkan *system finger print* dalam mengabsen guru. Sehingga saat pertama kali datang ke sekolah dan saat pulang sekolah guru melakukan *finger print* untuk memastikan bahwa guru tersebut hadir untuk hari itu. Namun berdasarkan penjelasan dari Bapak Ibnu Hajar

disela-sela jam istirahat guru bisa pulang sebentar untuk melakukan aktivitas yang tertunda apalagi lokasi sekolah juga tidak berjauhan dengan perumahan warga.

Dilihat dari sisi lain yaitu ketaatan terhadap aturan dari sisi ketepatan guru dalam mengajar dikelas tentu terdapat ketidakdisiplinan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada hari Sabtu, 02 November 2019 dengan beberapa siswa di SMA Negeri 1 Tanjung Batu yaitu dengan Muhammad Faris Alfarizi (XII.IPS 1), Novia Yunarsih (XI.IPA 3), Muthia Febrian (X.MIPA 2) menyatakan bahwa terdapat guru yang terlambat masuk kelas dan biasanya jam rawan guru tidak masuk adalah jam pertama mulai pelajaran, setelah istirahat pertama yaitu pukul 10.40 dan jam-jam terakhir yaitu pukul 12.30 dan 14.00.

Keterlambatan guru biasanya terjadi pada 10-30 menit pertama jam pelajaran dengan berbagai alasan seperti karena sibuk atau ada urusan, piket, dan ada kegiatan lain dirumah. Bahkan terkadang guru tidak masuk kelas dan jam pelajaran digantikan dengan tugas saja. Hal ini memicu keributan –keributan yang akan mengganggu kelas lain yang sedang belajar dan tidak ada yang mengarahkan untuk tertib dan kembali ke kelas. Selain itu terdapat guru yang pulang sebelum jam sekolah berakhir.

Tidak hanya dalam hal terlambat masuk kelas saja, ketidakdisiplinan guru terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan juga bisa ditemui dari cara mengajar guru dikelas, caranya menyampaikan materi dan salam pembukaan diawal. Salam pembuka ini sebenarnya bisa dikatakan penting tetapi juga tidak penting. Namun jika dilihat dari sopan santun sebaiknya dilakukan mengingat guru merupakan

contoh bagi siswa disekolah. Dalam hal ini terdapat juga guru yang tidak mengucapkan salam ketika memulai pelajaran dikelas.

Selain keterlambatan masuk jam pelajaran dan tidak mengucap salam sebelum memulai pelajaran, ketidakdisiplinan guru terhadap aturan sekolah juga dapat dilihat dari cara berpakaian yaitu :

**Tabel 1.2 Jenis Pakaian Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu**

<b>Hari</b>	<b>Jenis Pakaian</b>
Senin	Kuning Khaki
Selasa	Kuning Khaki
Rabu	Putih Hitam
Kamis	Kuning Khaki
Jum'at	Olahraga/Muslim
Sabtu	Batik/Jumputan

*Sumber : Kepala Sub. Bagian Tata Usaha SMA Negeri 1 Tanjung Batu*

Guru merupakan contoh teladan untuk semua pihak, terutama oleh peserta didiknya. Keselarasan guru dalam berpakaian sungguh sangat menentukan sikap dan perilaku seorang guru. Menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru yaitu Bapak Riska Pria Utama, dia menyatakan bahwa terdapat guru yang tidak memakai pakaian seragam yang telah ditetapkan karena berbagai alasan. Biasanya alasan guru tidak memakai seragam sekolah ini beragam, mulai dari kurang nyaman dan untuk menghadiri acara tertentu dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan

bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik pula dan juga dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Yang artinya kinerja yang baik seharusnya melebihi standar yang telah ditentukan.

**Tabel 1.3 Laporan Hasil Ujian Nasional Tahun 2016-2018 SMA Negeri 1**

**Tanjung Batu**

<b>Tahun</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Target</b>
2016	72,00	75,00
2017	73,00	75,00
2018	72,00	75,00

*Sumber : Kepala Sub. Bagian Tata Usaha SMA Negeri 1 Tanjung Batu*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata siswa SMA Negeri 1 Tanjung Batu tidak melebihi dari target yang ingin dicapai. Dengan kehadiran guru yang baik setiap harinya seharusnya para guru juga dapat membantu siswa untuk mencapai target yang di capai. SMA Negeri 1 Tanjung Batu ini juga belum menerapkan sistem *full day* yang mana sekolah-sekolah saat sudah menerapkannya.

Selain dilihat dari hasil laporan ujian nasional dapat pula kita lihat dari jumlah siswa yang masuk perguruan tinggi diantaranya :

**Tabel 1.4 Jumlah Siswa Yang Masuk Perguruan Tinggi Tahun 2016-2018**

**SMA Negeri 1 Tanjung Batu**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Target</b>	<b>Persentase (%)</b>
2016	34	129	26,36
2017	78	158	49,37
2018	57	169	33,73

*Sumber : Kepala Sub. Bagian Tata Usaha SMA Negeri 1 Tanjung Batu*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah siswa SMA Negeri 1 Tanjung Batu yang masuk perguruan tinggi persentase pencapaiannya tidak ada

yang mencapai 50% dari target yang ditetapkan oleh sekolah yang artinya setengah dari jumlah siswa saat itu. Salah satu hal yang menyebabkan sedikitnya siswa yang masuk ke perguruan tinggi adalah kurangnya rasa tanggung jawab dan ketaatan guru terhadap pekerjaan. Menyadari akan hal itu, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan pelaksanaan disiplin kerja guru.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa kedisiplinan guru yang rendah juga berpengaruh terhadap hasil akhir pendidikan dari sekolah yang diajarkan, dengan kedisiplinan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan yang dijalankan dapat dicapai secara optimal. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lain

khususnya dalam bidang ilmu manajemen SDM serta dapat menambah pengetahuan mengenai SDM yang dapat diterapkan dalam dunia kerja sesungguhnya.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Guru**

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi guru atau calon guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan disiplin dan kinerjanya serta melaksanakan tugas-tugasnya agar menjadi guru yang profesional.

### **b. Bagi Institusi Pendidikan**

Manfaat praktis yang diharapkan memberikan pandangan pemikiran pada pihak yang terkait dalam dunia pendidikan bahwa mengembangkan disiplin dan kinerja guru merupakan salah satu kebutuhan untuk meningkatkan kualitas guru itu sendiri dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja.

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa latin yaitu *discipulus*, yaitu berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2007), menyatakan bahwa disiplin adalah :

- a. Tata tertib (disekolah, dikantor, kemiliteran dan sebagainya)
- b. Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib
- c. Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Kedisiplinan adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimejo dalam Sutrisno, 2011). Pacitti (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku dan bertindak sesuai dengan aturan organisassi, tertulis atau tidak. Disiplin juga merupakan seseorang yang sadar dan akan mematuhi semua hukum yang berlaku dan norma-norma sosial.

Hasibuan dalam Bamawi (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Handoko (2010:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

### **2.1.1.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:129) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk yaitu :

#### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah..

#### **2. Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada sekolah.

#### **3. Disiplin progresif**

Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Leteiner (Sukarman, 2012: 15) mengemukakan bahwa pelaksanaan disiplin guru mencakup berbagai aspek, yaitu:

1. Para guru datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya
2. Berpakaian serta baik pada tempat pekerjaan
3. Mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
4. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara bekerja yang ditentukan
6. Mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kedisiplinan guru dalam suatu organisasi atau instansi pendidikan dapat dilihat dan diukur berbagai aspek mencakup ketaatannya terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun lisan yang diatur dalam organisasi atau instansi.

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) ada dasarnya banyak indikator kedisiplinan seorang guru, diantaranya :

1. Taat pada aturan waktu

Dilihat dari jam masuk/kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku disekolah.

2. Taat pada peraturan sekolah

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat pada peraturan lainnya disekolah

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru dalam lingkungan sekolah.

Menurut Hasibuan (2013; 194-198), menjelaskan bahwasanya terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru suatu sekolah atau organisasi., antara lain :

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Sasaran dan tingkat kemampuan ini mempengaruhi disiplin guru. Harus jelas dan ideal untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, dan untuk menantang kapabilitas guru. Artinya tugas yang diberikan kepada guru harus sejalan dengan kepebilitas guru yang bersangkutan agar guru tersebut dapat bekerja keras dan disiplin. Namun jika pekerjaan diluar kemampuannya maka keseriusan dan kedisiplinan guru sangat rendah

### 2. Teladan Pimpinan

Model peran kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat disiplin guru, karena pemimpin menjadi panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh teladan yang baik, disiplin, jujur, adil dan bertindak sesuai dengan tindakan mereka sendiri. Mengikuti pemimpin yang baik sebagai teladan, disiplinnya juga akan baik. Jika peran pemimpin kurang baik, maka bawahannya akan kurang disiplin. Pemimpin seharusnya tidak mengharapkan disiplin yang baik dari bawahannya. Jika dia kurang disiplin. Pemimpin harus menyadari perilaku mereka sebagai panutan.

### 3. Balas jasa

Gaji, tunjangan juga akan mempengaruhi tingkat disiplin guru, karena kompensasi akan membawa kepuasan dan loyalitas guru pada sekolah. Semakin tinggi kecintaan guru terhadap disiplin, semakin baik. Untuk mewujudkan disiplin pegawai yang baik, sekolah harus memberikan gaji yang relatif tinggi. Jika gaji guru tidak memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya secara memuaskan, maka disiplin guru tersebut tidak baik.

#### 4. Keadilan

Keadilan juga mendorong disiplin guru, karena diri dan kemanusiaan selalu penting dan membutuhkan perlakuan yang sama dengan orang lain. Keadilan sebagai dasar pemberian kompensasi atau kebijakan hukuman akan membentuk disiplin yang baik. Manajer yang pandai memimpin selalu berusaha berlaku adil kepada semua guru. Memiliki keadilan yang baik juga akan menciptakan disiplin yang baik.

#### 5. Pengawasan Melekat

Waskat merupakan langkah konkrit yang paling efektif untuk membangun kedisiplinan guru di sekolah. Dengan kepercayaan atasan maka kepala sekolah harus proaktif dan langsung mengatasi perilaku, etika, sikap, semangat kerja dan kinerja guru.

#### 6. Sanksi Hukuman

Denda berperan penting dalam menjaga disiplin guru. Dengan bertambahnya denda, guru akan semakin takut melanggar peraturan sekolah. Hukuman berat atau ringan yang akan dijatuhkan juga akan mempengaruhi kualitas disiplin guru.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan tindakan pimpinan akan mempengaruhi kedisiplinan guru di sekolah, Pimpinan harus bertindak berani dan tegas dalam menerapkan sanksi sesuai dengan peraturan sekolah sebelumnya. Oleh karena itu, pemimpin akan mampu menjaga kedisiplinan guru di sekolah.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan interpersonal yang harmonis antar guru membantu sekolah membangun disiplin yang baik. Kepala sekolah harus berusaha untuk menciptakan suasana hubungan interpersonal yang harmonis di antara semua guru. Jika hubungan interpersonal dalam organisasi baik maka disiplin guru akan terjalin.

### 2.1.2 Kinerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Rusman (2011:95) mengemukakan Kinerja guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran atau KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mulyasa (2013:88) penilaian kinerja guru adalah suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Menurut Barnawi dan Ariin (2012:13) menyatakan kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

*Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins,2008). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

#### **2.1.2.2 Indikator Kinerja Guru**

Menurut Hasibuan (2011:95) ada 11 indikator yang dinilai dalam kinerja guru:

1. Kesetiaan: Mencerminkan kesediaan guru menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Kualitas dan kuantitas kerja: Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan guru tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran: Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
4. Prestasi kerja : Kinerja seorang guru secara perorangan. Dimana komponen-komponen yang dinilai mendukung keberhasilan dalam proses belajar dan

mengajar seperti cakap sesuai dengan bidang tugas yang berhubungan dan terampil dalam melaksanakan tugas.

5. Kreativitas: Kemampuan guru dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama: Kesiediaan guru berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
7. Kepemimpinan: Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian: Sikap prilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa: Kemampuan berfikiran yang original untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Inisiatif : Kemampuan seseorang dalam memberikan ide-ide atau gagasan terhadap suatu masalah, biasanya inisiatif diikuti dengan tindakan kreatif. Misalnya, tanpa menunggu perintah karyawan dapat menyelesaikan suatu masalah.
11. Tanggung jawab: Kesiediaan guru dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Dalam penelitian ini akan dikaji empat variabel yaitu : prestasi kerja, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama. Hal ini juga didukung beberapa pendapat sebelumnya yang juga mengatakan bahwa ke empat variabel kinerja ini merupakan faktor yang dapat diukur dari penilaian suatu kinerja.

Soeprihanto (dalam Yusuf, 2018) menyebutkan bahwa yang perlu dipertimbangkan oleh bagian personalia umumnya berbeda, sesuai dengan level karyawan yang dinilai. Misalnya tingkatan karyawan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu level operator, level foreman, level .supervisor, dan level kepala bagian keatas. Tingkatan dan faktor-faktor yang umumnya perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Level Operator ; (a) Prestasi kerja, (b) Tanggung jawab, (c) Ketaatan, (d) Kejujuran, dan (e) Kerjasama
2. Level foreman; (a) Prestasi kerja, (b) Tanggung jawab, (c) Ketaatan (d) Kejujuran, (e) Kerjasama, dan (f) Kepemimpinan.
3. Supervisor ; (a) prestasi kerja, (b) Tanggung jawab, (c) Ketaatan (d) Kejujuran, (e) Kerjasama. (f) Parakarsa. dan (f) Kepemimpinan
4. Level Kepala Bagian Keatas; (a) Prestasi Kerja, (b) Tanggung Jawab, (c) Ketaatan, (d) Kejujuran. (e) Kerjasama. (f) Prakarsa, (g) Kepernimpinan.

Flippo (dalam Yusuf, 2018) mengemukakan bahwa pemilihan faktor-faktor yang harus diukur di dalam penilaian prestasi kerja merupakan bagian yang menentukan dalam sistem skala grafik. Faktor-faktor tersebut mempunyai dua jenis: (1) sifat-sifat khusus, seperti inisiatif dan ketangguhan, dan (2) sumbangan, seperti jumlah dan mutu kerja. Karena bidang-bidang tertentu dari prestasi kerja

tidak dapat diukur secara objektif, adalah mungkin skala grafis itu akan menggunakan campuran dari sifat-sifat khusus dan sumbangan, dengan memberikan tekanan pada yang terakhir

Pasal 4 PP NO. 10 tahun 1979 (Yusuf, 2018) disebutkan bahwa unsur-unsur dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dinilai ada 8 macam, yaitu; kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama, kejujuran, prakarsa, dan kepernimpinan.

### **2.1.2.3 Dampak yang Diakibatkan Rendahnya Kinerja Guru**

Berdasarkan penelusuran teori dan konsep kinerja guru dapat diketahui bahwa beberapa akibat yang disebabkan kinerja pegawai dan kegairahan kerja dikemukakan oleh Nitisemito dalam Fisqy (2017:36-37) antara lain :

#### **1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.**

Turunnya kinerja dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Kinerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Terjadinya penurunan kinerja, merupakan indikasi bahwa dalam organisasi tersebut semangat dan kegairahan kerja menurun.

#### **2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi.**

Tingkat absensi yang tinggi atau naik juga merupakan indikasi turunnya kinerja guru. Sebab, umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja.

3. Tingkat perpindahan guru yang tinggi.

Keluar masuknya guru yang meningkat merupakan indikasi turunnya kinerja guru, hal ini disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada organisasi tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai atau menyenangkan.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi.

Naiknya tingkat kerusakan yang merupakan salah satu indikasi turunnya kinerja guru, menunjukkan bahwa perhatian guru dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5. Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan akan terjadi bila kinerja guru turun. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan kerja, keluhan dan lain-lain.

#### **2.1.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:74-75) yaitu :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal eksternal.

Menurut Mulyasa (2009:18) ukuran yang karakteristik guru yang dinilai kompeten secara professional adalah sebagai berikut :

1. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik.
2. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat
3. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan disekolah
4. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pelajaran dikelas

### **2.1.3 Pengertian Guru, Tugas dan Tanggung Jawab Guru**

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di mesjid, di surau/musala, di rumah dan sebagainya. (Djamarah, 2010: 31).

Mengingat guru merupakan sebuah komponen yang paling penting dalam pendidikan, maka pemecahan masalah guru sudah dapat dipastikan akan memecahkan sebagian masalah pendidikan. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan unsur keberhasilan pendidikan. Guru adalah unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam pendidikan. Terlebih lagi guru yang unggul (*the excellent teacher*) merupakan *critical resource Indonesia any excellent teaching learning activities*. (Drajat dan Effendi, 2014: 47).

Menurut Ametembun (Djamarah, 2010: 32) menyatakan bahwa: “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik disekolah maupun di luar sekolah”.<sup>21</sup> Laurence D. Hazkew dan Jonathan C. Mc Lendon (Hamzah, 2014: 15) “Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas”.

Soetjipto dan Kosasi (2011: 103) guru merupakan personel sekolah yang memiliki kesempatan untuk bertatap muka lebih banyak dengan siswa dibandingkan dengan personel sekolah lainnya. Oleh sebab itu, peran dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah juga diharapkan.

Menurut Roestiyah (Djamarah, 2010: 38) mengemukakan bahwa guru dalam mendidik siswa bertugas untuk:

1. Menyerahkan kebudayaan kepada siswa berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman
2. Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita-cita dan dasar negeri kita Pancasila.
3. Menyiapkan siswa menjadi warga Negara yang baik sesuai Undang- Undang Pendidikan yang merupakan Keputusan MPR No. II tahun 1983.
4. Sebagai perantara dalam belajar.

Di dalam proses belajar guru hanya sebagai perantara/medium, siswa harus berusaha sendiri mendapatkan suatu pengertian/*insight*, sehingga timbul perubahan dalam pengetahuan, tingkah laku dan sikap.

5. Guru adalah sebagai pembimbing, untuk membawa siswa ke arah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut sekehendaknya.
6. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat  
Siswa nantinya akan hidup dan bekerja, serta mengabdikan diri dalam masyarakat, dengan demikian siswa harus dilatih dan dibiasakan di sekolah di bawah pengawasan guru.
7. Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan dengan baik bila guru dapat menjalani lebih dahulu.
8. Guru sebagai administrator dan manajer  
Di samping mendidik, seorang guru harus dapat mengerjakan urusan tata usaha seperti membuat buku kas, daftar induk, rapor, daftar gaji dan sebagainya, serta dapat mengkoordinasi segala pekerjaan di sekolah secara demokratis, sehingga suasana pekerjaan penuh dengan rasa kekeluargaan.
9. Pekerjaan guru sebagai suatu profesi  
Orang yang menjadi guru karena terpaksa tidak dapat bekerja dengan baik, maka harus menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai suatu profesi.
10. Guru sebagai perencana kurikulum  
Guru menghadapi siswa setiap hari, gurulah yang paling tahu kebutuhan para siswa dan masyarakat sekitar, maka dalam penyusunan kurikulum, kebutuhan ini tidak boleh ditinggalkan.

#### 11. Guru sebagai pemimpin

Guru mempunyai kesempatan dan tanggung jawab dalam banyak situasi untuk membimbing siswa ke arah pemecahan soal, membentuk keputusan, dan menghadapkan para siswa pada masalah.

#### 12. Guru sebagai sponsor dalam kegiatan siswa

Guru harus turut aktif dalam segala aktifitas siswa, misalnya dalam ekstrakurikuler membentuk kelompok belajar dan sebagainya.

Sesungguhnya guru yang bertanggung jawab memiliki sifat yang menurut Wens Tanlain dan kawan-kawan (Djamarah, 2010: 36) ialah:

1. Menerima dan mematuhi norma, nilai-nilai kemanusiaan,
2. Memikul tugas mendidik dengan bebas, berani, gembira (tugas bukan menjadi beban baginya)
3. Sadar akan nilai-nilai yang berkaitan dengan perbuatannya serta akibat-akibat yang timbul
4. Menghargai orang lain, termasuk siswa
5. Bijaksana dan hati-hati (tidak nekat, tidak sembrono, tidak singkat akal),
6. Takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Menurut Uzer (Hamzah, 2014: 20) terdapat tiga jenis tugas guru, yakni: 1) tugas dalam bidang profesi, 2) tugas kemanusiaan, dan 3) tugas dalam bidang kemasyarakatan. Uraian dari penjelasan Uzer dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan

keterampilan pada peserta didik. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orang tua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya mulai dari sebagai makhluk bermain (*homoludens*), sebagai makhluk remaja/berkarya (*homopither*), dan sebagai makhluk berpikir/dewasa (*homosapiens*). Membantu peserta didik dalam mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembentukan sikap dan membantu peserta dalam mengidentifikasi diri peserta itu sendiri.

## **2.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Fathoni (2006) menyatakan disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin guru yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Sedangkan menurut (Moekijat, 2005) disiplin guru yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi dengan kinerja yang tinggi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi karena kinerja yang menurun, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

*Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi

konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan mempunyai umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Luneburg, 2011).

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu. Oslan, Abdul Wahid Wafar dan Mauled Muelyono, E-Jurnal Katalogis 2015, Vol.3 No.12	Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 7 Palu	Terdapat variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja	Kesamaan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja
2	Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan. Dwi Indra, Kusumaningtyas Kusmintardjo, Ahmad Supriyanto. Jurnal nasional.	Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan	Terdapat perbedaan pada variabel bebas 1 yaitu motivasi kerja karyawan.	Kesamaan pada variabel bebas 2 yaitu disiplin kerja dan variabel terikatnya kinerja karyawan

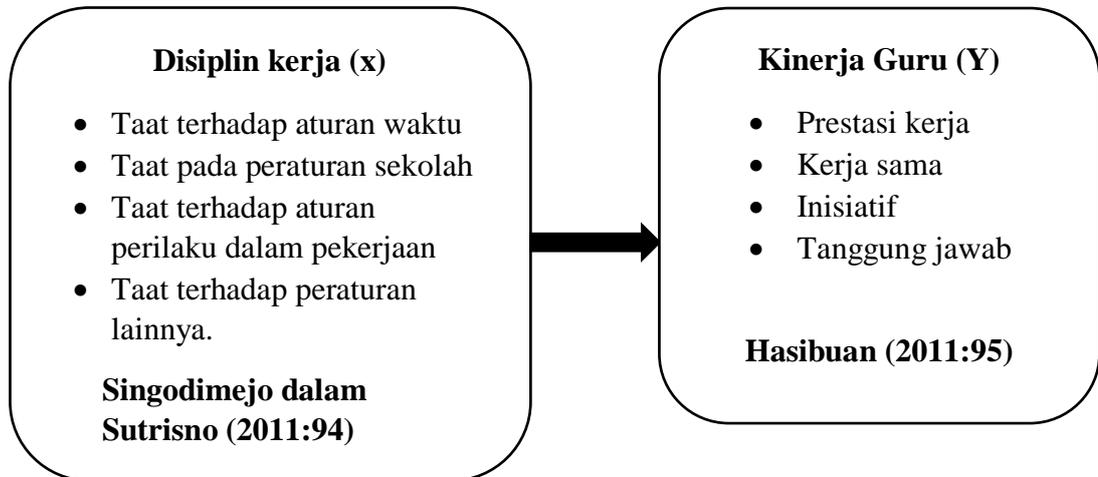
3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Volume 2, Nomor 1 2017	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian	Persamaannya terdapat variabel bebas yaitu kedisiplinan dan variabel terikat yaitu kinerja guru.
4	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN persero APD Semarang). Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja.	Kesamaan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
5	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja guru yayasan swadhipa Natar tp. 2015/2016. Al Fisqy Kayyasa Amaliyyah. Tesis nasional	Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Guru di Yayasan Swadhipa Natar.	Terdapat variabel bebas yaitu motivasi kerja	Kesamaan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
6	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhamadiyah 1 Pekanbaru. Dadi Komardi Dan Ayu Sri Ningsih. Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis Vol. 3 No. 1, Juni 2018	Hasil penelitian membuktikan bahwa kedua variable independen (pengaruh disiplin dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap variable dependen itu kinerja guru di SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru	Terdapat motivasi kerja pada variabel bebasnya.	Kesamaan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja guru.
7	Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi	Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi	Terdapat variabel kepemimpinan dan kompensasi pada variabel terikat.	Terdapat disiplin kerja pada variabel bebas

	terhadap kinerja karyawan Non medis Rsia Yk Madira Palembang./ Rahmad Basuki dan Riska Puspita S./ Jurnal Ecoment Global	secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.		
8	Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Islam 1 Surakarta. Isnarizal Shoim, Dkk / Edunomika Vol. 03, No. 01 (Februari 2019)	Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Al-Islam 1 Surakarta	Terdapat variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi	Terdapat variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan
9	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Teknik Pt Pelindo Marine Service)./ Via Zahrotul Ummah./ Jurnal Ilmu Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo <i>Marine Service</i> .	Terdapat motivasi kerja pada variabel bebas	Terdapat variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan
10	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam./ Nikmatul Husna./ Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 2,	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam	Objek Penelitian	Terdapat variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat kinerja guru
11	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak./ Wasiatur Rif'ah	Kedisiplinan Guru Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru	Objek Penelitian	Terdapat variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat kinerja guru
12	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Disiplin kerja berpengaruh positif dan	Objek Penelitian	Terdapat variabel bebas nya yaitu

	Mts Se- Kota Bandar Lampung. Eti Hadiati, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Viii (I) 2018	signifikan terhadap kinerja guru MTs se- Kota Bandar Lampung		disiplin kerja dan variabel terikat kinerja guru
13	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Merlyn Shia Dewi Tingkir	Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya	Variabel bebasnya yaitu kompensasi finansial dan non finansial	Variabel terikatnya yaitu kinerja
14	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom./ Astri Wulandari1, Dini Turipanam Alamanda2./ Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas Vol 1 No 1 2012	Pelatihan dan disiplin kerja menunjukkan efek kuat dan positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat pelatiah pada variabel bebas	Memiliki kesamaan pada variabel bebas dan terikat yaitu disiplin kerja dan kinerja guru.
15	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Lia Asmala. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 2, No. 1, September 2018	Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor Yaitu Sebesar 8,869	Perbedaan terdapat variabel motivasi pada variabel bebas	Memiliki kesamaan pada variabel bebas dan terikat yaitu disiplin kerja dan kinerja guru
16	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung./ Arif Yusuf Hamali/ <i>Banking and</i>	Pada penelitian ini disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian	Memiliki kesamaan pada variabel bebas dan terikat yaitu disiplin kerja dan kinerja guru

17	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah/ Endy Eros/ Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat variable motivasi kerja pada variable bebas dan Objek penelitian	Memiliki kesamaan pada variabel bebas dan terikat yaitu disiplin kerja dan kinerja guru
18	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Komitmen guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap kinerja Guru SMK/Sidik Purwoko/ Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol 6, No 2 September 2018	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semua variable X Terhadap variable Y	Terdapat variable kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya sekolah pada variable bebas dan objek penelitian	Memiliki kesamaan pada variabel bebas dan terikat yaitu disiplin kerja dan kinerja guru
19	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap/ Apriliya Dwi Astuti/ Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan kesejahteraan guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) SD di Kabupaten Cilacap.	Terdapat motivasi kerja pada variable bebas dan objek penelitian	Terdapat disiplin kerja pada variable bebas dan kinerja pada variable terikat
20	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado/ Jeine K. Turangan/ Jurnal Riset EMBA	Penelitian menunjukkan bahwa semua variable bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja guru	Terdapat kompetensi dan profesionalisme pada variable bebas dan objek penelitian	Memiliki kesamaan pada variabel bebas dan terikat yaitu disiplin kerja dan kinerja guru

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusun hipotesis yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu, dimana penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Tanjung Batu dengan jumlah 44 orang. Dengan alamat lengkap Jalan Merdeka, Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30664, Indonesia

#### **4.2 Rancangan penelitian**

Penelitian ini bersifat penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:55) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Setiap variabel yang diteliti akan di uji dengan pengujian metode hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent), sedangkan untuk menganalisis hasil kuisioner pada penelitian ini dilakukan dengan cara kuantitatif (statistic) dengan menggunakan skala likert.

#### **4.3 Jenis dan Sumber Data**

##### **4.3.1 Jenis Data**

##### **a. Data Kualitatif**

Menurut Bungin (2011:103), data kualitatif diungkapkan dalam bentuk kalimat secara uraian-uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek. Data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data

yaitu wawancara, analisis dokumen.

#### **b. Data Kuantitatif**

Menurut Sudaryono (2019:641) Data kuantitatif bisa dilakukan dengan menentukan masalah atau potensi dan membuat rumusan masalah, melakukan kajian teori dan menentukan hipotesis, mengumpulkan dan analisis data untuk menguji hipotesis, dan selanjutnya dapat dibuat kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Untuk mempermudah dalam menganalisis maka peneliti menggunakan alat bantu berupa program SPSS.

### **4.3.2 Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti (Indriantoro, 2018:142). Data yang diperoleh dari objek penelitian ini yaitu kepada Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulannya.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder biasanya berupa data statistik hasil penelitian dari buku laporan survey, majalah/surat kabar, dokumentasi maupun arsip-arsip resmi

(Suliyanto, 2018:156). Data sekunder yang dimaksud adalah data yang didapat berupa file dokumen yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Batu.

#### **4.4 Teknik pengumpulan Data**

##### **4.4.1 Kuesioner**

Menurut Suliyanto (2018:167), teknik angket (kuisisioner) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawaban. Dalam penelitian ini kuisisioner dibagikan kepada kepala sekolah yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Kuisisioner itu sendiri berisi tentang pernyataan-pernyataan yang akan diisi oleh responden. Untuk setiap pernyataan terdiri dari 5 (lima) jawaban dengan bobot nilai sebagai berikut ;

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

##### **4.4.2 Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan merespon untuk menggali informasi dari responden. Pada saat

wawancara peneliti tidak harus bertatap muka secara langsung tetapi dapat melalui media tertentu misalnya melalui telepon, *tele conference*, atau *chatting* melalui internet (Suliyanto, 2018:164). Dalam hal ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan salah satu guru dan siswa SMA Negeri 1 Tanjung Batu mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

## **4.5 Populasi dan Sampel**

### **4.5.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi bukan hanya sekedar ukuran subjek atau elemen yang diteliti, tetapi termasuk karakteristiknya, sifat dari subjek atau elemen tersebut (Suliyanto, 2018:182). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu yang berjumlah 44 orang guru.

### **4.5.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018:182). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu yang berjumlah 44 orang guru dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus karena jumlah responden (sampel) kurang dari 100 orang, sehingga lebih baik diambil semua. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai responden (Sugiyono, 2018:118).

## **4.6 Teknik Analisis Data**

### **4.6.1 Uji Instrumen Penelitian**

Data yang diperoleh akan dimasukkan ke dalam alat statistik yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan program IBM *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) yang dapat memberikan informasi seberapa besar tingkat signifikan yang dihasilkan antara variabel disiplin kerja dan kinerja guru.

#### **4.6.1.1 Uji Validitas**

Validitas alat ukur adalah tingkat ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrument tersebut dapat mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat (Suliyanto, 2018:233). Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan bantuan program SPSS. Dimana analisis dapat dilakukan dengan membaca kolom *corrected item total correlation* (CITC). Jika koefisien pada kolom  $CITC \geq 0,5$  maka instrumen penelitian dikatakan valid, sedangkan jika pada kolom  $CITC \leq 0,5$  maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid dan harus diuji kembali menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan yaitu  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

#### **4.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrument menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat

dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya/dikatakan tidak reliabel (Suliyanto, 2018:254). Untuk menguji keandalan variabel dilakukan uji reliabilitas dengan nilai reliability koefisien ( $\alpha$ ) > 0,6, berarti tingkat kesalahan pengukuran rendah sehingga dikatakan reliabel.

## **4.6.2 Uji Statistik**

### **4.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat adanya hubungan antara variabel X dan Y dimana kedua variable tersebut dibedakan menjadi variabel bebas Disiplin Kerja dan variabel terikat Kinerja guru. Secara matematis dinyatakan dalam bentuk persamaan statistik sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan : Y = Variabel Dependen (Kinerja Guru)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (Disiplin Kerja) dan e = Standar Error

### **4.6.2.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Ghozali (2011) Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independent terhadap variabel

dependen. Koefisien korelasi ( $r$ ) yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi ( $r$ )**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2014:250)*

Ghozali (2011) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis terhadap Nilai R square ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y).

#### 4.6.2.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan koefisien signifikansi dasar pengambilan keputusannya dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ : koefisien regresi signifikan

2. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ : koefisien regresi tidak signifikan

#### 4.7 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja guru.

**Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuisisioner
Disiplin kerja (X) Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94)	1. Taat terhadap aturan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jam masuk</li> <li>• Jam pulang kerja</li> <li>• Jam istirahat</li> </ul>	Ordinal	1, 2, 3
	2. Taat pada peraturan sekolah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sopan santun</li> <li>• Kepatuhan</li> </ul>		4, 5
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Kemampuan</li> <li>• Kesesuaian pekerjaan</li> </ul>		6, 7, 8
	4. Taat terhadap peraturan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norma</li> <li>• Aturan yang berlaku</li> </ul>		9, 10
Kinerja Guru (Y) Hasibuan (2011:95)	1. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi kerja guru disekolah</li> </ul>	Ordinal	1, 2
	2. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan guru untuk bekerja sama</li> </ul>		3, 4
	3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya inisiatif dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan pekerjaannya</li> </ul>		5, 6
	4. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab guru disekolah</li> </ul>		7, 8

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

SMA Negeri 1 Tanjung Batu merupakan salah satu sekolah menengah yang berada di Ogan Ilir, provinsi Sumatera Selatan. SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah sekolah yang berdiri pada tahun 1991, merupakan salah satu sekolah tertua yang berada di kecamatan Tanjung Batu. SMA Negeri 1 Tanjung Batu ini terletak di Jalan Merdeka Km. 53 Kelurahan Tanjung Batu, Kecamatan Tanjung Batu, Kab. Ogan ilir. Kode Pos 30664. Kepala sekolah yang menjabat saat ini adalah Drs. Marhaen dan memiliki jumlah guru sebanyak 44 orang yaitu 31 orang guru tetap (PNS) dan 13 orang Guru tidak tetap (honorar).

##### **4.1.2 Visi dan Misi SMA Negeri 1 Tanjung Batu**

1. **Visi Sekolah** : Berakhlakul karimah dan unggul dalam prestasi

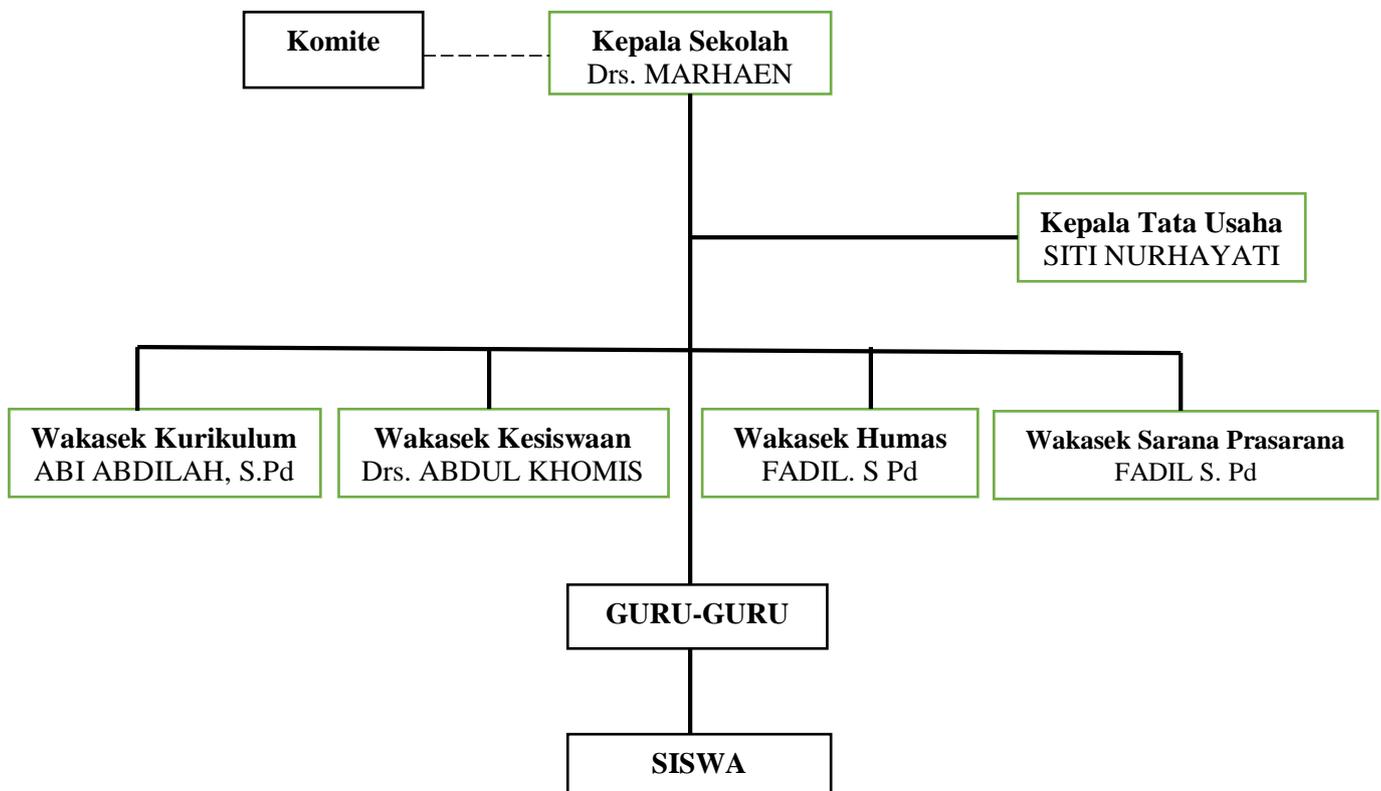
Indikator Visi :

- Unggul dalam prestasi akademik
- Unggul dalam prestasi ekstrakurikuler
- Unggul dalam akhlakul karimah
- Unggul dalam pengelolaan administrasi sekolah
- Unggul dalam wiyatamandala

## 2. Misi Sekolah:

- Mengoptimalkan pelaksanaan pembelajaran efektif.
- Memotivasi siswa untuk mengenali potensi dirinya dengan kegiatan ekstrakurikuler, seni, olahraga, keterampilan, dan keagamaan.
- Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- Menerapkan disiplin tinggi dalam segala kegiatan.
- Mengoptimalkan kinerja warga sekolah dan partisipasi masyarakat.

### 4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Tanjung Batu**

*Sumber : Kepala Sub. Bagian Tata Usaha SMA Negeri 1 Tanjung Batu*

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Profil Responden

#### 4.2.1.1 Status Pekerjaan Responden

Profil berdasarkan status pekerjaan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi status pekerjaan responden guru pada SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Data mengenai distribusi status pekerjaan responden tersaji pada Tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Status Pekerjaan Responden**

Status Pekerjaan	Jumlah Guru (Orang)	Persentase (%)
PNS	32	72,7
Non PNS	12	27,3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa proporsi responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah responden yang berstatus PNS sebanyak 32 orang (72,7 %) dan responden yang berstatus Non PNS sebanyak 12 orang (27,3)

#### 4.2.1.2 Jenis Kelamin Responden

Profil berdasarkan jenis kelamin dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden karyawan pada SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden tersaji pada Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Distribusi frekuensi jenis kelamin responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Guru (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	17	38,6
Perempuan	27	61,4
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa proporsi jenis kelamin responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (38,6 %) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (61,4%)

#### 4.2.1.3 Usia responden

Profil berdasarkan usia responden dibuat dengan tujuan mengetahui proporsi tingkat usia responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Data mengenai distribusi usia responden tersaji dalam Tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden**

Usia (Tahun)	Jumlah Guru (Orang)	Persentase (%)
<25	3	6,8
25-35	8	18,2
36-45	15	34,1
>45	18	40,9
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa proporsi usia responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah responden usia >25 tahun adalah 3 orang (6,8%), responden usia 25-35 tahun adalah 8 orang (18,2%), responden usia 36-45 tahun adalah sebanyak 15 orang (34,1%), dan responden usia >45 orang adalah sebanyak 18 orang (40,9%).

#### 4.1.2.4 Pendidikan Terakhir Responden

Profil berdasarkan pendidikan terakhir dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi pendidikan terakhir responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Data mengenai distribusi pendidikan terakhir responden tersaji dalam tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Guru (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	1	2,3
D3	2	4,5
S1	38	86,4
S2	3	6,8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa proporsi responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah responden yang pendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebanyak 1 orang (2,3%), responden yang pendidikan terakhir D3 adalah sebanyak 2 orang (4,5%), responden yang pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 38 orang (86,4%), dan responden yang pendidikan terakhir S2 adalah sebanyak 3 orang (6,8%).

#### 4.1.2.5 Masa Kerja Responden

Profil berdasarkan masa kerja responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi masa kerja responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Data mengenai distribusi masa kerja responden tersaji dalam tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Guru (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5	6	13,6
6-10	12	27,3
>10	26	59,1
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa proporsi responden di SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah responden yang masa kerjanya 1-5 tahun adalah sebanyak 6 orang (13,6%), responden yang masa kerjanya 6-10 tahun adalah sebanyak 12 orang (27,3%), dan responden yang masa kerjanya >10 tahun adalah sebanyak 26 tahun (59,1%)

#### **4.1.2.6 Status Keluarga Responden**

Profil berdasarkan status keluarga responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi status keluarga responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Data mengetahui distribusi status keluarga tersaji dalam tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Status Keluarga Responden**

<b>Status Keluarga</b>	<b>Jumlah Guru (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kawin	35	79,5
Belum Kawin	7	15,9
Pernah Kawin	2	4,5
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa proporsi responden guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah responden yang status keluarganya Kawin adalah sebanyak 35 orang (79,5%), responden yang status keluarganya belum

kawin adalah sebanyak 7 orang (15,9%), dan responden yang status keluarganya pernah kawin adalah sebanyak 2 orang (4,5%).

## 4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

### 4.2.2.1 Analisis Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis pada tabel 4.7 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersaji dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1	Guru ini selalu berusaha untuk masuk kerja sesuai dengan peraturan sekolah	3	9	15	7	10	6,8	20,5	34,1	15,9	22,7
2	Guru ini selalu berusaha pulang kerja sesuai dengan jam pulang	1	4	24	10	5	2,3	9,1	54,5	22,7	11,4
3	Ketika jam istirahat guru ini selalu berada disekolah	0	6	22	10	6	0	13,6	50,0	22,7	13,6
4	Guru ini beretika dengan baik selama bekerja	1	4	15	18	6	2,3	9,1	34,1	40,9	13,6
5	Guru ini melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah kepala sekolah	2	3	22	15	2	4,5	6,8	50,0	34,1	4,5

6	Guru ini memahami dengan baik pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	3	3	14	16	8	6,8	6,8	31,8	36,4	18,2
7	Guru ini memahami dengan baik materi yang akan diajarkan	0	4	20	15	5	0	9,1	45,5	34,1	11,4
8	Guru ini menyelesaikan tugas dengan standar kerja yang ada	0	6	16	18	4	0	13,6	36,4	40,9	9,1
9	Guru ini selalu memembersihkan dan merapikan kembali peralatan sekolah setelah selesai digunakan	1	5	13	21	4	2,3	11,4	29,5	47,7	9,1
10	Guru ini menggunakan peralatan sekolah sesuai dengan kebutuhan belajar mengajar	3	3	23	11	4	6,8	6,8	52,3	25,0	9,1

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan karyawan pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja yang telah diberikan kepada guru di SMA Negeri 1 Tanjung Batu berdasarkan indikator disiplin kerja yaitu, jam masuk, jam pulang kerja, jam istirahat, sopan santun, kepatuhan, tanggung jawab, kemampuan, kesesuaian pekerjaan, norma dan aturan yang berlaku. Distribusi frekuensi tanggapan kepada guru pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 34,1%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Primadi (2017) yang mengatakan bahwa

ketepatan waktu masuk kerja yang sesuai dengan peraturan dapat mendukung disiplin kerja

Lalu pada pernyataan kedua, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 54,5%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Primadi (2017) yang mrngatakan bahwa ketepatan waktu pulang kerja sesuai dengan peraturan dapat mendukung disiplin kerja.

Selanjutnya pada pernyataan ketiga, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 50,0%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Primadi (2017) yang mengatakan keberadaan guru saat jam istirahat disekolah dapat mendukung disiplin kerja.

Pada pernyataan keempat, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 40,9%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Turangan (2017) bahwa kepribadian guru yang memiliki integritas dan akhlak yang mulia sangat penting guna mendukung disiplin kerja.

Dan pada pernyataan kelima, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 50,0%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Sidik (2018) yang mengatakan bahwa peran kepala sekolah dalam memberikan tugas sangat penting guna mendukung disiplin kerja

Selanjutnya pada pernyataan keenam, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 34,4%. Hal ini

selaras dengan penelitian terdahulu oleh Komardi (2018) pemahaman pekerjaan dengan baik dapat menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang baik pula.

Lalu, pada pernyataan ketujuh, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 45,5%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Shoim (2019) yang mengatakan bahwa pemahaman materi sebelum mengajar penting guna mendukung disiplin kerja

Pada pernyataan kedelapan, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 40,9%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Hadiati (2018) bahwa tugas yang dikerjakan seorang guru haruslah sesuai dengan standar kerja yang diterapkan.

Selanjutnya pada pernyataan kesembilan, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 47,7%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Komardi (2018) kerapian dan kebersihan peralatan sekolah setelah digunakan dapat mengoptimalkan kondisi kerja sehingga bekerja menjadi aman dan nyaman.

Dan pada pernyataan kesepuluh, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 52,3%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Oslan (2019) yang mengatakan bahwa peralatan sekolah digunakan untuk kegiatan belajar mengajar namun tidak menutup kemungkinan peralatan digunakan untuk hal lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa bahwa 6 dari 10 pernyataan pada variabel X (Disiplin Kerja) yang diajukan peneliti dinyatakan ragu-ragu oleh responden. Penilai menjelaskan bahwa banyaknya jawaban ragu-ragu yang diberikan karena ada ketidaktahuan penilai terhadap beberapa guru, karena disiplin kerjanya belum bisa dikatakan bagus namun juga belum bisa dikatanya tidak bagus. Sehingga penilai memberikan jawaban ragu-ragu. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus lebih memperhatikan guru terutama dalam hal disiplin kerja. Jadi, dari distribusi frekuensi tersebut diketahui bahwa disiplin kerja yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Batu dinyatakan cukup baik.

#### 4.2.2.2 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis pada tabel 4.8 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersaji dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (Orang)					Persentase (%)				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1	Guru ini selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berusaha mencapai target yang ditentukan	0	3	25	12	4	0	6,8	56,8	27,3	9,1
2	Guru ini dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	5	16	17	6	0	11,4	36,4	38,6	13,6
3	Guru ini dapat bekerja sama ke	0	2	27	7	8	0	4,5	61,4	15,9	18,2

	sesama guru dalam hal menyelesaikan pekerjaan										
4	Guru ini dapat bekerja sama ke atasan dalam hal menyelesaikan pekerjaan	0	4	16	18	8	0	9,1	36,4	40,9	13,6
5	Guru ini memiliki kreatifitas dalam memberikan materi pembelajaran kepada siswa	0	3	15	16	10	0	6,8	34,1	36,4	22,7
6	Guru ini memiliki kreatifitas dalam hal menyelesaikan masalah	0	9	16	17	2	0	20,5	36,4	38,6	4,5
7	Guru ini mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan sekolah	0	5	26	5	8	0	11,4	59,1	11,4	18,2
8	Guru ini dapat mempertanggungjawabkan hasil akhir pekerjaannya dengan baik	1	7	26	5	5	2,3	15,9	59,1	11,4	11,4

*Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25*

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi penilaian dari kepala sekolah pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu berdasarkan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, inisiatif dan kerja sama. Distribusi frekuensi tanggapan kepala sekolah terhadap guru pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 56,8%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Susanty (2012) yang mengatakan bahwa guru yang bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja.

Selanjutnya pada pernyataan kedua, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 38,6%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Husna (2017) bahwa penyelesaian tugas dengan baik dapat mendukung kinerja.

Lalu pada pernyataan ketiga, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 61,4%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Sidik (2018) yang mengatakan bahwa hubungan kerja sama yang baik antara sesama guru berpotensi meningkatkan kinerja guru

Dan pada pernyataan keempat, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 40,9 %. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Sidik (2018) bahwa hubungan kerja sama yang baik antara guru dan kepala sekolah berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Pada pernyataan kelima, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 36,4% . Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Oslan (2019) kreatifitas guru dalam memberikan pembelajaran akan menghasilkan output yang baik bagi kinerja guru.

Selanjutnya pada pernyataan keenam, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 38,6 %. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Hadiati (2018) bahwa guru harus memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan masalah mengingat guru merupakan pembimbing bagi siswa disekolah.

Lalu pada pernyataan ketujuh, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 59,1 %. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Nata (2017) yang mengatakan guru yang mematuhi peraturan-peraturan sekolah dapat meningkatkan kinerja.

Dan pada pernyataan kedelapan, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 59,1 %. Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu oleh Nikmatul (2017) yang mengatakan bahwa besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya dapat mendukung kinerja

Dapat disimpulkan bahwa 4 dari 8 pertanyaan menyatakan setuju oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti, tetapi masih ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Jawaban ragu-ragu yang diberikan penilai dikarenakan ada beberapa harapan penilai yang belum bisa diwujudkan oleh guru. Oleh sebab itu guru harus lebih meningkatkan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang diberikan serta memiliki kreatifitas yang lebih baik guna terlaksananya tujuan sekolah. Jadi, dari distribusi frekuensi tersebut diketahui bahwa kinerja guru yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Batu dapat dinyatakan cukup baik.

#### **4.2.3 Uji Instrumen Penelitian**

##### **4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan

*Correlation Matrix* dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) yang ditemukan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,2970 ( $df = n - 2 = 44 - 2 = 42$ , dengan taraf signifikan 5%). Jika nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_{\text{hitung}} > 0,2970$ ), maka butir item soal pertanyaan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Ghozali, 2016).

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap kedua variabel yaitu, Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)**

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	Pernyataan ke-1	0,683	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-2	0,805	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-3	0,712	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-4	0,640	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-5	0,450	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-6	0,531	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-7	0,788	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-8	0,677	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-9	0,794	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-10	0,754	0,2970	Valid

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 diperoleh setiap pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) yang terdiri dari 10 pernyataan, diketahui semua butir pernyataan  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,2970), sehingga dinyatakan semua butir pernyataan dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (X)**

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja (Y)	Pernyataan ke-1	0,599	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-2	0,894	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-3	0,471	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-4	0,872	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-5	0,765	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-6	0,591	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-7	0,517	0,2970	Valid
	Pernyataan ke-8	0,626	0,2970	Valid

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh untuk setiap pernyataan variabel kinerja guru (Y) yang terdiri dari 8 butir pernyataan, diketahui semua butir pernyataan  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,2970), sehingga dinyatakan semua butir pernyataan dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan (*reliable*) dalam mengukur suatu pengukuran, dalam arti bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. “Suatu variabel dinyatakan *reliable* atau handal bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau dihandalkan”(Ghozali,2016). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,868	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,821	Reliabel

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 diatas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada kedua variabel penelitian baik pada variabel Disiplin Kerja (X) maupun pada variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen variabel yang digunakan memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan.

#### 4.2.4 Hasil Uji Statistik

##### 4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk uji statistiknya. Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tanjung. Berikut adalah hasil perhitungan data yang telah diolah menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 25.

**Tabel 4.12 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,865	2,462		3,601	,001
	Disiplin Kerja	,549	,071	,765	7.708	,000

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa hasil pengolahan pada analisis regresi linier sederhana nilai konstantan (a) sebesar 8,865 dan nilai koefisien regresi

Disiplin Kerja (b) 0,549 dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah 7,708 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hasil perhitungan dengan menggunakan rumus linier sederhana adalah :

$$Y = 8,865 + 0,549X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Constant (a) = 8,865

Nilai constant (a) adalah sebesar 8,865. Artinya apabila disiplin kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka nilai kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah sebesar 8,865

2. Koefisien Regresi (b) = 0,549

Hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,549. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah Positif, atau dengan kata lain jika variable disiplin kerja (X) ditingkatkan maka kinerja guru akan bertambah 0,549.

#### **4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Adapun interpretasi korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2014:250)*

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,765 <sup>a</sup>	,586	,587	2.99046

a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja

Hasil pada tabel 4.14 dapat diartikan bahwa nilai r sebesar 0,765. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu, karena tingkat hubungan yang kuat (0,60-0,799) (lihat pada tabel 4.13).

Sementara itu nilai R square sebagai koefisien determinasi diketahui sebesar 0,586. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja Guru sebesar 58,6%, sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini Seperti kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja (Siagian, 2002).

#### 4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan koefisien signifikansi dasar pengambilan keputusannya dengan ketentuan sebagai berikut : Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ : koefisien regresi signifikan dan Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ : koefisien regresi tidak signifikan.

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui uji t seperti pada tabel dibawah berikut ini :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi**

Variabel Independen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	7.708	1.681	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12 sebelumnya diketahui bahwa nilai dari koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,549 bernilai positif. Selanjutnya pada tabel 4.15 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar (7,708)  $>$   $t_{tabel}$  (1,681), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka **hipotesis diterima yakni ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu.**

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima karena hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini dan dijadikan sebagai indikator disiplin kerja yaitu menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) yang mengungkapkan disiplin kerja terdiri dari empat indikator yaitu, taat terhadap aturan waktu, taat pada peraturan sekolah, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Berdasarkan *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori yang digunakan sebagai indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu Hasibuan (2011:95) dengan indikatornya adalah prestasi kerja, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa karyawan yang memberikan hasil kerja yang maksimal seta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akan berdampak pada kemajuan suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahrotul (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin maka semakin baik pula kinerja guru. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Turangan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Husna (2017) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian

penelitian oleh Hadiati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian oleh Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Fisqy (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar TP.2015/2016 menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja guru Yayasan Swadhipa Natar, yang artinya meskipun disiplin kerja ditingkatkan oleh seorang guru, maka tidak memiliki yang sama dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini berarti penelitian terdahulu ini menolak terhadap hipotesis penulis.

Dari tanggapan responden pada tabel analisis frekuensi jawaban kuisioner, untuk variabel disiplin kerja dapat diketahui disiplin kerja yang paling dominan yang diterapkan di SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah pernyataan no 1, yaitu guru ini selalu berusaha untuk masuk kerja sesuai dengan peraturan sekolah. Sedangkan untuk analisis frekuensi tanggapan responden yang mendukung kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu adalah pernyataan nomor 5 yaitu, guru ini memiliki kreatifitas dalam memberikan materi pembelajaran kepada siswa. Kecenderungan hasil tabel frekuensi kedua variabel menyatakan ragu-ragu karena harapan penilai terhadap guru yang dinilai belum bisa terpenuhi dan pengetahuan kepala sekolah terhadap guru juga kurang. Namun, kedua variabel Disiplin Kerja dan Kinerja menghasilkan nilai yang cukup baik untuk hasil penilaian kuisioner yang dilakukan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka menurut pendapat peneliti bahwa disiplin kerja yang paling dominan diterapkan adalah masuk kerja yang sesuai

dengan peraturan sekolah. Tetapi hal ini berbeda dengan hal yang ditemui dilapangan karena masih terdapat guru yang masuk kerja terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan sekolah. Untuk itu, peringatan akan pentingnya ketepatan waktu harus lebih di tekankan lagi guna meningkatkan kedisiplinan guru dan hal ini juga akan berdampak terhadap kinerja yang meningkat. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki guru, diharapkan tujuan sekolah dapat tercapai dan akan menghasilkan output-output yang berkualitas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru sebaliknya semakin rendah kedisiplinan guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk pemimpin yaitu kepala sekolah diharapkan lebih tegas lagi dalam memberikan peringatan kepada guru-guru yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Misalnya dengan memberikan sanksi atau hukuman kepada guru yang tidak patuh terhadap peraturan guna terciptanya suasana yang lebih disiplin di SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Disiplin kerja yang ada sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi guna menjaga kualitas dan tercapainya tujuan sekolah. Dan juga kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan para guru di lingkungan sekolah.

2. Untuk guru-guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu sudah memiliki tanggung jawab yang baik. Namun ada baiknya jika lebih meningkatkan lagi keterampilan mengajar dalam bidangnya masing masing, dengan melakukan berbagai upaya dalam proses pembelajaran, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah demi tercapainya kinerja yang diharapkan. Dan diharapkan sekolah memberikan *reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik mengingat penghargaan merupakan salah satu motivasi bagi guru. Selain itu, untuk para siswa diharapkan lebih giat dalam belajar untuk mendukung kerja keras dari pada guru sehingga hasil akhir yang didapat bisa bermanfaat bagi banyak pihak.
3. Dan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja dan diharapkan dapat lebih luas dan menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, sehingga terciptanya penemuan-penemuan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmalah Lia. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2*.
- Basuki Rahmat dan Riska Puspita S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global, 3*.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif (Kedua)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Djamarah Syaiful Bahri. (2010). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Drajat. (2014). *Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Dwi Apriliya Astuti. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 5*, 150–160.
- 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, 1(1)*.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fisqy, A. L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar Tp.2015/2016. *Tesis*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiati Eti. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam, Volume 8*.
- Hamzah, B. U. (2014). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalis dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (5th ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husna, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Sosial, 6(2)*, 286–298
- Indriantoro, N. dan B. S. (2018). *Metodelogi Penelitian bisnis Untuk Akuntansi dan*

*Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Komardi Dadi dan Ayu Sri Ningsih. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhamadiyah 1 Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis, Volume 3*.

Kusumaningtyas, D. I., Kusmintardjo, & Supriyanto, A. (2013). Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan. *SKRIPSI*, (1–4).

Luneburg. (2011). Goal Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Bussiness, and Administration, Vol 15*.

Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Merlyn Shia Dewi Tingkir. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *AGORA, Volume 3*.

Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Moekijat. (2005). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.

Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Oslan, A. W. S. dan M. M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu. *E-Jurnal Katalogis, Vol.3 No.1*.

Pacciti.2011. *Efficiency Wages, Unemployment, And Labour Discipline*. Journal of Business & Economic Research, 9.3, Pp.1-10

Primadi, J. N. L. dan R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2.

Purwoko Sidik. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Komitmen guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol 6, No, 149–162*

Rusman. (2011). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*

- Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Shoim, I. dkk. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Islam 1 Surakarta. *Edunomika, Volume 3*.
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto & Kosasi. (2011). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Nugraheni, A., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, 1*(November), 277–294.
- Sudaryono. (2019). *METODELOGI PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarman. 2012. *Studi Tentang Kedisiplinan Pegawai Tata Usaha di SMK Negeri 1 Makassar*. Makassar: Skripsi FIS UNM, hlm. 15
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP, 7*(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Turangan, K. J. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA, 5*(2), 1402–1411.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Wasiatur Rif'ah. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak. *Skripsi, 31–48*.
- Wulandari, A., & Alamanda, D. T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking Dan Manajemen Review Ekuitas, 1*(1).

Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Developmen Review, Vol. 1 No.*

Zahrotul Via Ummah. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (Studi Pada Dapartemen Teknik PT Pelindo Marine Service. *Jurnal Ilmu Manajemen, 5.*



# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Kuisisioner Penelitian

#### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 TANJUNG BATU**

Responden Yth,

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya yang sedang mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu”**, untuk itu saya sangat berharap kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdra/i untuk mengisi kuisisioner penelitian ini secara lengkap dan benar. Hasil informasi ini hanya kami gunakan untuk kepentingan akademik semata dan tidak akan dipublikasi.

Atas bantuan dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,



Ratih Apriani

## PROFIL RESPONDEN

**Petunjuk :** Berilah tanda silang (X) dibawah ini sesuai dengan jawaban anda.

1. Nama Responden :.....(Boleh tidak di isi)
  
2. Status Pekerjaan
  - a. PNS
  - b. Non PNS
  
3. Jenis kelamin
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
  
4. Usia
  - a. <25 Tahun
  - b. 25-35 Tahun
  - c. 36-45 Tahun
  - d. >45 Tahun
  
5. Pendidikan Terakhir
  - a. SMA/SMK
  - b. D3
  - c. S1
  - d. S2
  
6. Masa Kerja
  - a. 1-5 Tahun
  - b. 6-10 Tahun
  - c. >10 Tahun
  
7. Status Keluarga
  - a. Kawin
  - b. Belum Kawin
  - c. Pernah Kawin

## Daftar Butir Instrumen Disiplin Kerja

a. Kepala sekolah yang menilai :.....

b. Guru yang dinilai :.....

- Berikut ini instrumen kuisioner penelitian yang berisikan daftar pertanyaan sehubungan dengan disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu
- Berilah tanda cek list (✓) pada kotak jawaban yang sesuai dengan jawaban anda. Pilihan jawaban tersebut adalah sebagai berikut.

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | 4. Setuju (S)         |
| 2. Tidak Setuju (TS)         | 5. Sangat Setuju (SS) |
| 3. Ragu-Ragu (RR)            |                       |

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Guru ini selalu berusaha untuk masuk kerja sesuai dengan peraturan sekolah					
2	Guru ini selalu berusaha untuk pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
3	Ketika jam istirahat guru ini selalu berada disekolah					
4	Guru ini beretika dengan baik selama bekerja					
5	Guru ini melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah kepala sekolah					
6	Guru ini memahami dengan baik pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7	Guru ini memahami betul materi yang akan di ajarkan kepada siswa					
8	Guru ini menyelesaikan tugas dengan standar kerja yang ada					
9	Guru ini selalu membersihkan dan merapikan kembali peralatan sekolah setelah selesai digunakan					
10	Guru ini menggunakan peralatan sekolah sesuai dengan kebutuhan belajar mengajar					

### Butir instrumen tentang Kinerja Guru

- a. Kepala sekolah yang menilai :.....
  - b. Guru yang dinilai :.....
- Berikut ini instrumen kuisioner penelitian yang berisikan daftar pertanyaan sehubungan dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu
- Berilah tanda cek list (✓) pada kotak jawaban yang sesuai dengan jawaban anda. Pilihan jawaban tersebut adalah sebagai berikut.
1. Sangat Tidak Setuju (STS)
  2. Tidak Setuju (TS)
  3. Ragu-Ragu (RR)
  4. Setuju (S)
  5. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Guru ini dalam melaksanakan tugasnya jarang melakukan kesalahan					
2	Guru ini memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok di sekolah					
3	Guru ini sebelum mengajar selalu menyiapkan materi pembelajaran					
4	Guru ini memberikan materi pembelajaran sesuai dengan silabus yang ada					
5	Guru ini bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepala sekolah kepadanya					
6	Guru ini dapat mempertanggungjawabkan hasil akhir kerjanya					
7	Guru ini dapat saling menghargai dan bekerja sama dengan rekan kerja disekolah					
8	Guru ini dapat berkerjasama ke atasan dalam hal menyelesaikan pekerjaan					
9	Guru ini selalu berinovasi dan berkreaitifitas dalam melakukan tugasnya					
10	Guru ini selalu meningkatkan mutu pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah					

## Lampiran 2

### Hasil Pengelolaan Data Penelitian

#### 1. Frekuensi Profil Responden

		Statistics					
		Status Pekerjaan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Keluarga
N	Valid	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Status Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	32	72.7	72.7	72.7
	Non PNS	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	3	6.8	6.8	6.8
	25-35 Tahun	8	18.2	18.2	25.0
	36-45 Tahun	15	34.1	34.1	59.1
	>45 Tahun	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	1	2.3	2.3	2.3
	D3	2	4.5	4.5	6.8
	S1	38	86.4	86.4	93.2
	S2	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	13.6	13.6	13.6
	6-10 Tahun	12	27.3	27.3	40.9
	>10 Tahun	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Status Keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	35	79.5	79.5	79.5
	Belum Menikah	7	15.9	15.9	95.5
	Pernah Kawin	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

## 2. Frekuensi Jawaban Responden

### a. Variabel Disiplin Kerja

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Tidak Setuju	9	20.5	20.5	27.3
	Ragu-Ragu	15	34.1	34.1	61.4
	Setuju	7	15.9	15.9	77.3
	Sangat Setuju	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	4	9.1	9.1	11.4
	Ragu-Ragu	24	54.5	54.5	65.9
	Setuju	10	22.7	22.7	88.6
	Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	13.6	13.6	13.6
	Ragu-Ragu	22	50.0	50.0	63.6
	Setuju	10	22.7	22.7	86.4
	Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	4	9.1	9.1	11.4
	Ragu-Ragu	15	34.1	34.1	45.5
	Setuju	18	40.9	40.9	86.4
	Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	11.4
	Ragu-Ragu	22	50.0	50.0	61.4
	Setuju	15	34.1	34.1	95.5
	Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	13.6
	Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	45.5
	Setuju	16	36.4	36.4	81.8
	Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.1	9.1	9.1
	Ragu-Ragu	20	45.5	45.5	54.5
	Setuju	15	34.1	34.1	88.6
	Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	13.6	13.6	13.6
	Ragu-Ragu	16	36.4	36.4	50.0
	Setuju	18	40.9	40.9	90.9
	Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	5	11.4	11.4	13.6
	Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	43.2
	Setuju	21	47.7	47.7	90.9
	Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	13.6
	Ragu-Ragu	23	52.3	52.3	65.9
	Setuju	11	25.0	25.0	90.9
	Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**b. Variabel Kinerja****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Ragu-Ragu	25	56.8	56.8	63.6
	Setuju	12	27.3	27.3	90.9
	Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
	Ragu-Ragu	16	36.4	36.4	47.7
	Setuju	17	38.6	38.6	86.4
	Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Ragu-Ragu	27	61.4	61.4	65.9
	Setuju	7	15.9	15.9	81.8
	Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.1	9.1	9.1
	Ragu-Ragu	16	36.4	36.4	45.5
	Setuju	18	40.9	40.9	86.4
	Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Ragu-Ragu	15	34.1	34.1	40.9
	Setuju	16	36.4	36.4	77.3
	Sangat Setuju	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	20.5	20.5	20.5
	Ragu-Ragu	16	36.4	36.4	56.8
	Setuju	17	38.6	38.6	95.5
	Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
	Ragu-Ragu	26	59.1	59.1	70.5
	Setuju	5	11.4	11.4	81.8
	Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	7	15.9	15.9	18.2
	Ragu-Ragu	26	59.1	59.1	77.3
	Setuju	5	11.4	11.4	88.6
	Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Hasil Uji Validitas

##### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X
X1	Pearson Correlation	1	.798**	.354*	.296	.196	.309*	.376*	.236	.378*	.518**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.051	.203	.042	.012	.123	.011	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.798**	1	.529**	.351*	.317*	.355*	.555**	.361*	.525**	.625**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.036	.018	.000	.016	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3	Pearson Correlation	.354*	.529**	1	.346*	.328*	.470**	.456**	.484**	.549**	.390**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.022	.030	.001	.002	.001	.000	.009	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X4	Pearson Correlation	.296	.351*	.346*	1	.340*	.172	.445**	.536**	.473**	.484**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.051	.019	.022		.024	.265	.002	.000	.001	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X5	Pearson Correlation	.196	.317*	.328*	.340*	1	.069	.210	.147	.335*	.237	.450**
	Sig. (2-tailed)	.203	.036	.030	.024		.657	.171	.339	.026	.122	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X6	Pearson Correlation	.309*	.355*	.470**	.172	.069	1	.391**	.165	.320*	.239	.531**
	Sig. (2-tailed)	.042	.018	.001	.265	.657		.009	.285	.034	.118	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X7	Pearson Correlation	.376*	.555**	.456**	.445**	.210	.391**	1	.717**	.738**	.596**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.002	.002	.171	.009		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X8	Pearson Correlation	.236	.361*	.484**	.536**	.147	.165	.717**	1	.638**	.498**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.123	.016	.001	.000	.339	.285	.000		.000	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X9	Pearson Correlation	.378*	.525**	.549**	.473**	.335*	.320*	.738**	.638**	1	.563**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.001	.026	.034	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X10	Pearson Correlation	.518**	.625**	.390**	.484**	.237	.239	.596**	.498**	.563**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.001	.122	.118	.000	.001	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X	Pearson Correlation	.683**	.805**	.712**	.640**	.450**	.531**	.788**	.677**	.794**	.754**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.590**	.323*	.510**	.493**	.159	.061	.160	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.000	.001	.302	.693	.300	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	.590**	1	.299*	.939**	.655**	.423**	.414**	.462**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.049	.000	.000	.004	.005	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	.323*	.299*	1	.279	.345*	.301*	-.079	.095	.471**
	Sig. (2-tailed)	.032	.049		.067	.022	.047	.611	.540	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	.510**	.939**	.279	1	.571**	.421**	.437**	.501**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.067		.000	.004	.003	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	.493**	.655**	.345*	.571**	1	.339*	.369*	.302*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.022	.000		.024	.014	.046	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y6	Pearson Correlation	.159	.423**	.301*	.421**	.339*	1	.109	.406**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.302	.004	.047	.004	.024		.481	.006	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y7	Pearson Correlation	.061	.414**	-.079	.437**	.369*	.109	1	.359*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.693	.005	.611	.003	.014	.481		.017	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y8	Pearson Correlation	.160	.462**	.095	.501**	.302*	.406**	.359*	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.300	.002	.540	.001	.046	.006	.017		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.599**	.894**	.471**	.872**	.765**	.591**	.517**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Variabel X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.874	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.2727	1.22690	44
X2	3.3182	.88325	44
X3	3.3636	.89159	44
X4	3.5455	.92647	44
X5	3.2727	.84533	44
X6	3.5227	1.08881	44
X7	3.4773	.82091	44
X8	3.4545	.84783	44
X9	3.5000	.90219	44
X10	3.2273	.96119	44

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	30.6818	31.710	.558	.662	.860
X2	30.6364	32.609	.747	.769	.842
X3	30.5909	33.596	.632	.537	.851
X4	30.4091	34.201	.542	.409	.858
X5	30.6818	36.780	.335	.252	.873
X6	30.4318	34.716	.392	.357	.873
X7	30.4773	33.325	.731	.730	.845
X8	30.5000	34.302	.595	.661	.854
X9	30.4545	32.579	.732	.640	.843
X10	30.7273	32.575	.677	.534	.847

**b. Variabel Y**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.822	8

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.3864	.75378	44
Y2	3.5455	.87483	44
Y3	3.4773	.84876	44
Y4	3.5909	.84408	44
Y5	3.7500	.89248	44
Y6	3.2727	.84533	44
Y7	3.3636	.91730	44
Y8	3.1364	.90453	44

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	24.1364	17.516	.477	.449	.809
Y2	23.9773	14.674	.843	.912	.755
Y3	24.0455	18.137	.309	.235	.831
Y4	23.9318	15.042	.815	.895	.761
Y5	23.7727	15.622	.663	.520	.783
Y6	24.2500	17.215	.451	.306	.813
Y7	24.1591	17.579	.347	.344	.828
Y8	24.3864	16.708	.482	.335	.809

## Lampiran 4

### Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.586	.576	2.99046

## Lampiran 5

### Hasil Uji Signfikasi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.865	2.462		3.601	.001
	X	.549	.071	.765	7.708	.000

a. Dependent Variable: Y