

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KEC. SEBERIDA KAB. INDRAGIRI HULU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru Riau*



Oleh :

**INDRIA MEGA KENCANA
NPM: 175210178**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
2021**

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KEC. SEBERIDA KAB. INDRAGIRI HULU**

Oleh:

INDRIA MEGA KENCANA

175210178

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu. Penelitian ini menggunakan sampel 48 dan 4 Sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu data penelitian yang muncul berupa kata-kata yang menggambarkan dan menggambarkan subyek penelitian berdasarkan fakta. Untuk mengumpulkan data, penelitian menggunakan teknik observasi, teknik wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

Hipotesis penelitian ini adalah disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri kec. Seberida kab. Indragiri hulu. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, kemudian uji reliabilitas, uji hipotesis, uji regresi linier sederhana, uji t dan Analisis koefesin determinasi (R^2). Kekuatan hubungan kedua variabel adalah sangat kuat yaitu 0,658. Dari koefesien lain yan tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian data kuesioner, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan sekolah berpengaruh dengan menciptakan kinerja guru. Kinerja guru harus ditingkatkan, untuk itu diperlukan usaha penerapan disiplin kerja secara terus menerus.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

**THE INFLUENCE OF DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC
ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE SEBERIDA SUB-DISTRICT,
INDRAGIRI HULU DISTRICT**

Oleh:

INDRIA MEGA KENCANA

175210178

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the effect of discipline on the performance of state elementary school teachers in the district. Seberida Kab. Indragiri Hulu. This study used a sample of 48 and 4 schools. This study uses a qualitative descriptive approach, namely research data that appears in the form of words that describe and describe research subjects based on facts. To collect data, the research used observation techniques, interview techniques, documentation, and questionnaires.

The hypothesis of this research is that work discipline has a positive influence on the performance of state elementary school teachers in the district. Seberida kab. Indragiri hulu . The analysis in this study was carried out by testing the validity, then reliability testing, hypothesis testing, simple linear regression test, t test and analysis of the coefficient of determination (R²). The strength of the relationship between the two variables is very strong, namely 0.658. From other coefficients not discussed in this study. From the results of processing the questionnaire data, the authors conclude that the work discipline applied by the school has an effect on creating teacher performance. Teacher performance must be improved, for that it is necessary to continuously apply work discipline

Keyword: *Work Discipline, teachers' performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkah rahmat dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu”** yang disusun sebagai syarat akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah menganugerahkan kepada saya sebagai penulis memiliki kemampuan berpikir dan senantiasa memberikan kesehatan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
2. Kedua orang tua saya, ayah Hendrik Simanjuntak dan ibu Sukarti ElindaWati yang tidak henti-hentinya memberikan do’a, perlindungan, kasih sayang dan perhatian yang tak terhingga. Kemudian untuk adik adik kandung saya Junita Nauli Br.simanjuntak dan Rahmat Hidayat Simanjuntak yang selalu memberikan motivasi dan ilmu-ilmunya kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Dr. Eva Sundari, S.E, MM, CRBC
4. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau Abd Razak Jer. SE.,Msi
5. Dosen Pembimbing ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM yang telah membimbing dan memberi arahan kepada saya sebagai penulis.

6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada saya sebagai penulis.
7. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan do'a, semangat dan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Kalau something tu memang ditakdirkan untuk kita, never in milion years will it be someone else, Trust Allah Terimakasih untuk diriku yang telah bertahan untuk sejauh ini dan kuat untuk semua nya, love you my self.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat saya harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang memerlukan.

Pekanbaru, Maret 2021

Penulis

INDRIA MEGA KENCANA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SK PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... viii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 9

1.2 Rumusan Masalah 14

1.3 Tujuan Penelitian..... 14

1.4 Manfaat Penelitian..... 14

1.3 Sistematika Penulisan..... 15

BAB II : TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori 17

2.1.1 Disiplin Kerja..... 17

2.1.2 Fungsi Disiplin Kerja..... 19

2.1.3 Prinsip Disiplin Kerja 19

2.1.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja..... 21

2.1.5 Pendekatan Disiplin Kerja 23

2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 23

2.1.7 Indikator Disiplin Kerja 24

2.1.8 Sanksi Disiplin Kerja 24

2.2 Pengertian Kinerja25

2.2.1	Tujuan Kinerja.....	27
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.2.3	Penilaian Kinerja Guru	28
2.2.4	Pengukuran Kinerja	28
2.2.5	Faktor yang mempengaruhi Kinerja	29
2.2.6	Indikator Kinerja	30
2.2.7	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja	33
2.3	Penelitian Terdahulu	34
2.4	Kerangka Pikir.....	37
2.5	Hipotesis.....	38
BAB III : METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian	39
3.2	Operasional Variabel.....	39
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Sumber Data.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	43
3.6	Uji Kualitas Data	44
3.7	Metode Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2	Tujuan Penelitian.....	46
4.2.1	Tujuan Penelitian Nasional	47
4.2.2	Tujuan Penelitian Dasar	47

4.3 Visi dan Misi	47
4.4 Tujuan Sekolah.....	48
4.4 Tata Tertib Guru	49

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	50
5.2 Uji Validitas Dan Realibilitas.....	53
5.2.1 Uji Validitas	53
5.2.2 Uji Realibilitas.....	56
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Pada Karyawan Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu.....	57
5.3.1. Analisis disiplin kerja pada karyawan Sekolah Dasar Negeri.....	57
5.3.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja.....	65
5.3.3 Analisis Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu.	68
5.3.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Guru	79
5.4 Uji Asumsi Klasik	82
5.5 Uji Analisis Linier Sederhana	82
5.6 Uji Analisis Determinasi	83
5.7 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial(Uji T)	84
5.8 Pembahasan.....	85

BAB VI : PENUTUP

6.1 Kesimpulan Penelitian.....	87
6.2 Saran Penelitian.....	87

DAFTAR PUSTAKA	89
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	92
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan rekapitulasi absensi Alpha dan Sakit Karyawan tetap **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin **Error! Bookmark not defined.** 2

Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Umur..... **Error! Bookmark not defined.** 3

Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan tingkat pendidikan **Error! Bookmark not defined.** 4

Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan masa kerja.... **Error! Bookmark not defined.** 5

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X **Error! Bookmark not defined.** 4

Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 5. 7 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 5. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 5. 9 Tanggapan responden tentang hadir tepat waktu disekolah..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 5. 10Tanggapan Responden tentang melakukan tugas dengan waktu yang ditentukan..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 5. 11 Tanggapan responden mengenai tentang pemanfaatan sarana 53

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab 54

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang ketaatan dalam bekerja 55

Tabel 5. 14 Rekapitulasi Responden Disiplin Kerja (X)..... 58

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang merencanakan program pembelajaran 60

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai membuat silabus sendiri	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 17 Tanggapan responden mengenai pembelajaran sesuai alokasi waktu yang tersedia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai sumber belajar yang tepat.....	63
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Mengenai metode yang sesuai dengan karakter siswa.....	64
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai tujuan pelaksanaan pembelajaran...	65
Tabel 5. 22 tanggapan responden mengenai metode yang bervariasi	6Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Mengenai penilaian selama pembelajaran secara langsung	68
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai melaksanakan pengayaan siswa yang mencapai KKM	69
Tabel 5. 25 Tanggapan responden mengenai siswa yang dapat remedial.....	70
Tabel 5. 26 REKAPITULASI KINERJA GURU (Y)	72
Tabel 5. 27 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	74
Tabel 5. 28 Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 5. 29 Hasil Uji T.....	Error! Bookmark not defined.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No.Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:7)” Guru adalah seorang profesional yang mempertaruhkan profesi terhadap kualitas kerjanya. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang guru. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Suharsaputra, 2010).

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Guru yang

profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

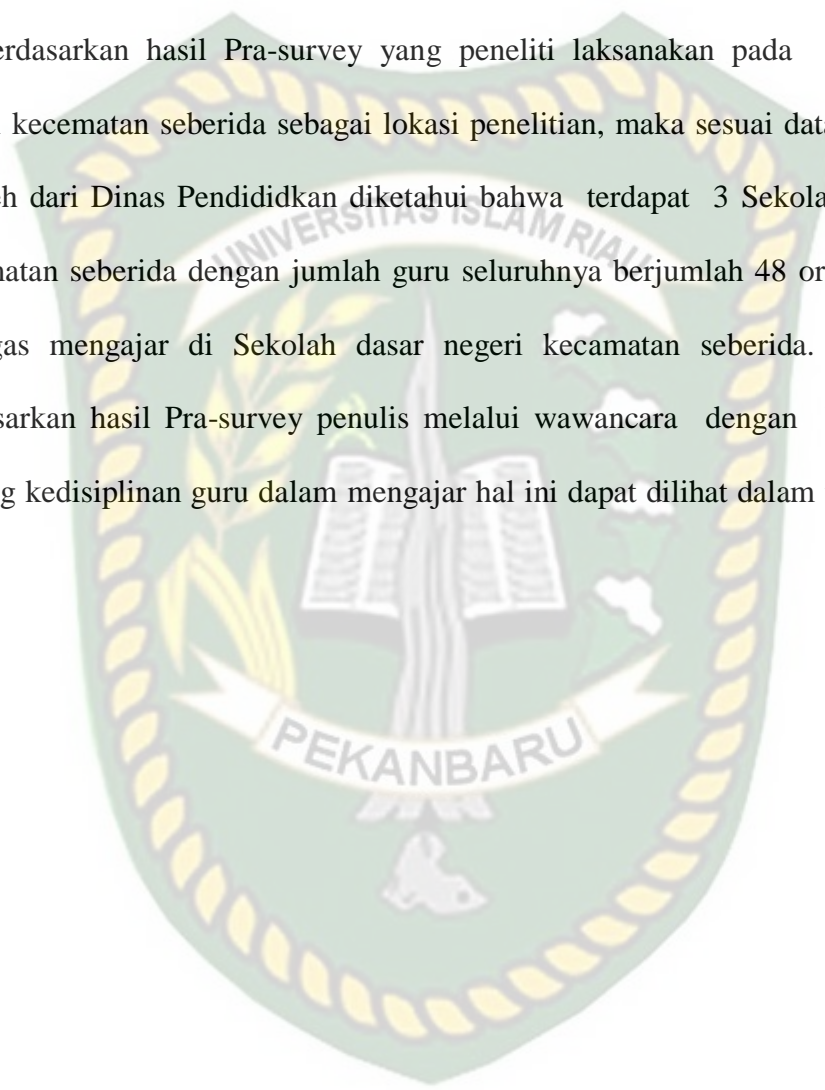
Kinerja Guru pada dasarnya merupakan performance atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada hasilnya, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan/Sekolah. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik. Penguasaan struktur dan metodologi keilmuan dan bahan sesuai dengan tujuan pengajaran. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah. Mampu melaksanakan peran.

Sekolah Dasar Negeri sebagai sekolah negeri tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan Sekolah dasar negeri kecamatan seberida sangat ditentukan bagaimana kualitas sumber daya manusianya khususnya kinerja gurunya. Menurut Siswanto, berpendapat bahwa Disiplin Kerja “sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa seorang guru harus siap mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan terlebih seorang guru yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS) sesuai dengan sumpah janji yang sudah diikrarkan. Dari uraian tersebut maka dapat dipahami bahwa ada beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru salahsatu diantaranya adalah disiplin kerja. Meskipun masih banyak faktor lain yang juga turut mempengaruhi peningkatan kinerja guru, namun penelitian ini hanya membahas secara mendalam pada faktor disiplin kerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil Pra-survey yang peneliti laksanakan pada Sekolah dasar negeri kecamatan seberida sebagai lokasi penelitian, maka sesuai data yang penulis peroleh dari Dinas Pendidikan diketahui bahwa terdapat 3 Sekolah dasar negeri kecamatan seberida dengan jumlah guru seluruhnya berjumlah 48 orang guru yang bertugas mengajar di Sekolah dasar negeri kecamatan seberida. Selanjutnya, berdasarkan hasil Pra-survey penulis melalui wawancara dengan beberapa guru tentang kedisiplinan guru dalam mengajar hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :



Tabel 1.1

**Laporan rekapitulasi absensi Alpa karyawan tetap
Bulan Juli-November 2019 pada sekolah dasar negeri.**

Bulan	Alpa	Presentasi %	Keterangan
Juli	10	21	$\frac{10}{48} \times 100$
Agustus	8	17	
September	6	12	
Oktober	5	10	
November	11	23	

Sumber: Dokumen sekolah dasar negeri dikecamatan seberida

Tabel 1.2

**Laporan rekapitulasi absensi sakit karyawan tetap
Bulan Juli-November 2019 pada sekolah dasar negeri.**

Bulan	Sakit	Presentasi %	Keterangan
Juli	4	13,3	$\frac{4}{30} \times 100$
Agustus	5	16,8	
September	6	20	
Oktober	5	16,8	
November	8	26.8	

Sumber: Dokumen sekolah dasar negeri dikecamatan seberida

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah guru yang Alpa dari bulan Juli-November 2019 mengalami *fluktuasi*. Namun pada November 2019 jumlah guru yang Alpa lebih besar yaitu 11 guru. Adanya beberapa guru yang Alpa menunjukkan bahwa disiplin kerja guru terhadap organisasi relatif rendah.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, izin guru sekolah dasar negeri dibawah 30%. Hal tersebut mungkin dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi telantar karena gurunya sering sakit, banyak pekerjaan yang terabaikan dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kualitas pekerjaan yang kurang maksimal dan banyaknya guru yang sakit. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapatkan ilmu secara optimal. Padahal disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi.

Hadari Nawawi mengemukakan bahwa disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang disetujui bersama agar pemberian hukuman terhadap seseorang dihindari. Dari pendapat ini, dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menghindari adanya hukuman yaitu dengan mencegah diri dari terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu aturan yang telah ditentukan. .

Ravianto mengemukakan bahwa disiplin adalah menaati atau taat pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh A. Tabrani Rusyan dkk yang mengatakan bahwa disiplin adalah suatu perbuatan yang mentaati, mematuhi tata tertib akan aturan, norma dan kaidah-kaidah yang berlaku baik di masyarakat maupun ditempat kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul :” **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KEC. SEBERIDA KAB. INDRAGIRI HULU**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah dasar negeri di kec. seberida kab. indragiri hulu.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indragiri hulu.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kompetensi, disiplin kinerja dan kerja untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada dilapangan sehingga diharapkan dapat memberikan masukan.

2. Bagi sekolah dasar

Untuk memperoleh ilmu pengetahuan disiplin terhadap kinerja guru di Sekolah dasar negeri kecamatan seberida.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini.

C. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis membagi pembahasannya menjadi 6 (enam) bab, masing-masing akan dirinci dalam sub sub berikut ini:

BAB 1 : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistem sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III : Metode Penelitian Dan Analisis Data

Pada bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, lokasi dan objek penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum dari perusahaan, sejarah singkat, kedudukan, dan susunan organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana hasil perhitungan dan analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dari pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Simamora;2004;620). Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis (Tohardi;2009;393).

Pengertian disiplin dikemukakan sebagai ukuran ketaatan yang dimiliki oleh seseorang, seperti konsekuen, konsisten, taat azaz, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Cenzo dan Robbins (Nurmansyah;2011;260) mengatakan bahwa: *discipline refers to a condition in the organization where employees conduct them selves in accordance with the organixation's rules and standars of acceptable behavior.*

Dari definsi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Dengan perkataan disiplin dapat didefnisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dengan perkataan lain disiplin dapat didefnisikan sebagai

suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut, Singodimejo (**Sutrisno;2011;86**) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Tujuan utama tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih lanjut (**Simamora;2009;61**).

2.1.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam (Hawari,2016) menyatakan fungsi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Hukuman

2.1.3 Prinsip Disiplin kerja

Beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin mempunyai perilaku yang positif.

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/panutan bagi bawahannya.

2. Penelitian yang cermat

Dampak dari tindakan disipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data-data dikumpulkan secara factual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

2. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

3. Lingkungan kerahasiaan.

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik disikusi permasalahan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga, karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

4. Fokus pada masalah.

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

5. Peraturan yang dijalankan secara konsisten.

Peraturan dijalankan secara konsisten, tana pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

6. Fleksibel.

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan dan pengaruhnya terhadap organisasi.

7. Mengandung nasihat.

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga ia dapat memahami kesalahannya.

2.1.4. Macam-macam Disiplin Kerja

1. Self Imposed Discipline (Disiplin yang dipaksakan diri sendiri)

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang seseuai dengan keinginan kelompok.

2. Command Discipline (Disiplin yang diperintahkan)

Command Discipline yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara

menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melaluo kebiasaan, peraturan tertentu.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaity kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.5. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara ada 3 pendekatan yang dikemukakan yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Dilaksanakan dengan cara mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Jadi hukuman fisik sepenuhnya dihindari penyuluhan akan lebih baik, diberikan kesempatan untuk menemukan fakta-fakta baru sebagai bukti tidak bersalah sehingga bebas dari hukuman.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Dilakukan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini sepenuhnya bermaksud untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggaran yang terjadi sehingga pelanggaran yang lebih keras akan diberikan hukuman yang lebih keras, demikian seterusnya.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Bertujuan untuk memberikan kesadaran kepada guru, murid dan staf bahwa disiplin dirancang dan diberikan bukan hanya formalitas untuk dilanggar dan diberikan hukuman. Tetapi disiplin kerja dibuat agar terjadi pembentukan perilaku ke arah yang lebih baik.

2.1.5 Faktot-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

1) Faktor kepribadian

Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu:

- a. Disiplin karena kepatuhan.
- b. Disiplin karena identifikasi.
- c. Disiplin karena internalisasi.

2) Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama dengan lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2009:393) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Keteladanan pimpinan
2. Adanya aturan yang pasti

3. Adanya tindakan
4. Pengawasan
5. Perhatian pimpinan

2.1.7 Sanksi Disiplin Kerja

Pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar pemberian hukuman bisa lebih efektif dalam membina disiplin, hendaknya dilakukan secara bertahap. Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli tentang pemberian hukuman secara bertahap.

Menurut Siagian (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:2021) pemberian hukuman bertahap tersebut sebagai berikut:

- a. Peringatan lisan oleh penyedia.
- b. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala.
- d. Penundaan kenaikan pangkat.
- e. Pembebasan kenaikan pangkat.
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat.

2.1.9 Kinerja

2.1.9 Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, ujuk kerja atau kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2009) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat diatas, Rusman (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah *performance* atau ujuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya seseorang dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kemudian senada dengan pendapat diatas, suwanto (dalam Barnawi & Arifin, 2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan peranya dalam organisasi.

Menurut Suntoro (dalam Pabundu Tika, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan

wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

2.1.10 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) adalah :

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.

2.1.11 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Handoko (1998:98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Keterampilan atau pengalaman
- b. Faktor pendidikan
- c. Umur
- d. Sarana penunjang
- e. Faktor motivasi

2.1.12 Penilaian Kinerja Guru

Dalam upaya kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Menurut Rivai (2008), penilaian kinerja merupakan suatu system formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, prestasi adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan standar kinerja yang telah disusun sebelumnya.

Dengan demikian penilaian kinerja guru adalah proses yang dilakukan oleh pihak sekolah/lainnya untuk mengevaluasi atau menilai kerja guru. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas guru yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan sekolah itu sendiri. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

2.1.13 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, atau apakah kinerja telah mencapai sesuai dengan yang diharapkan.

Wibowo (2010;344) Menyatakan bahwa pengukuran terhadap kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
4. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
5. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.

6. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Sehingga, pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting guna memberikan evaluasi agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2.1.14 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2009;70) menyatakan bahwa melakukan pengukuran kinerja, banyak faktor yang dapat digunakan sebagai ukuran kinerja. Namun, data tersebut harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Oleh karena itu, ada beberapa tipe atau faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, yaitu:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitatif (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai.

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa saja yang dikatakan akan dilakukan.

2.1.15 Indikator Kinerja

Menurut bernadin (dalam Crismon sitanggang, 2005:276) kinerja karyawan dapat dimulai dari :

a. Kualitas

Tingkat dimana asil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

Mangkunegara (2006:17) mengemukakan bahwa aspek yang dinilai dari kinerja mencakup aspek:

a. Hasil Kerja

Kemampuan kerja sebagai hasil kerja (output) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif

b. Kejujuran

Tidak absen terlalu lama dari pekerjaan dan tidak menghabiskan banyak waktu bermain dengan telfon genggam pribadi.

c. Tanggung jawab

Keadaan dimana semua pegawai wajib bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada nya.

2.1.16 Aspek-aspek Penilaian Kinerja

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja menurut Henry Simamora (2004:338) adalah penilaian (apparsial). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa depan dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja

(*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka apabila dibandingkan dengan standar organisasi.

Perancangan sistem penilaian kinerja pada dasarnya merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur dan mengevaluasi tidak hanya hasil kerja tetapi juga sikap, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan/keahlian, kerja sumber daya manusia (Budi Sutjipto, 2003:39) Gomes dalam Johan Martono, (2005:22) mengemukakan bahwa dilihat dari titik acuan penilaian, terdapat tiga tipe penilaian kerja, yakni:

- a. Penilaian kinerja berbagai hasil (*result-based performance appraisal evaluation*). Tipe kriteria kinerja ini berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, mengukur hasil-hasil akhir.
- b. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku (*behavior-based performance appraisal/evaluation*). Tipe kinerja ini mengukur sarana, pencapaian sasaran, dan bukan hasil akhir.
- c. Penilaian kerja berdasarkan Judgment (*judgment-based performance appraisal/evaluation*). Ini merupakan tipe kriteria kinerja yang menilai dan mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yakni:
 1. Quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.

2. Quality of work yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job knowledge yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativines yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Personal Qualities yakni menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan intergrasi pribadi.

2.1.17 Hubungan disiplin kerja dengan kinerja

Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat antara disiplin kerja dengan kinerja. Sutrisno (2009:12), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan jadi memperlambat untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja semua para karyawan dan mendukung terwujudnya tujuan Sekolah Dasar Negeri 009 Petalabumi. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan telah dilakukan bebrapa peneliti sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
1.	Anindity Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari	Disiplin kerja dan Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan Medari, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan Medari,dan terlihat dari nilai T hitung (Variabel X–Y (7,450 > 2,262)). Dari nilai R Square terlihat besaran sumbangan 0,686 atau 68,9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya (100% - 68,9% = 31,1%) dipengaruhi oleh

				Faktor lain yang tidak diteliti.
2.	Eti Hadiati (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung	Disiplin kerja dan Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data, maka sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs se- Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) atau R Square, diketahui nilai KD sebesar 0,624 (62,4 %). artinya besar pengaruh disiplin guru (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4 % dan sisanya sebesar 37,6 % yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

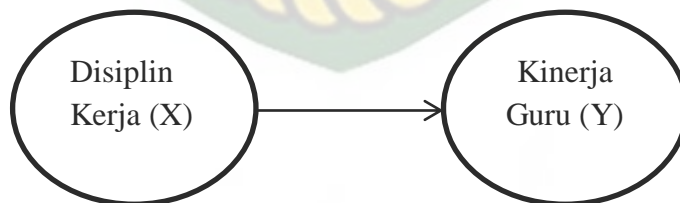
3.	Nikmatul Husna (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam	Disiplin kerja dan Kinerja Guru	<p>Setelah dilakukan pembahasan masalah mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam dapat ditarik kesimpulan antara lain:</p> <p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam</p>
4	Kania Teja Utari , Rasto. (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menenga Kejuruan Swasta di Kota Cimahi	Disiplin kerja dan Kinerja Guru	<p>Disiplin kerja yang tercermin dari kesadaran, kesediaan, kepatuhan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor krusial bagi peningkatan kinerja guru yang sangat</p>

				dibutuhkan dalam melaksanakan pendidikan yang berkualitas. Tanpa kehadiran guru yang memiliki disiplin dan kinerja tinggi, kualitas pendidikan dipertaruhkan.
5	Khaerunnisa, Ulfa (2016)	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Di SMK Lugina Rancaekek, Kab. Bandung)	Disiplin kerja dan Kinerja Guru	Dari seluruh data dan informasi yang penulis peroleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Lugina Rancecek dengan menggunakan data sekunder.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



Sumber : Soejono(1997;67) 35 dan Gomes (2003:142)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, maka di buat hipotesis sebagai berikut:

Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah dasar negeri kec. seberida kab. Indragiri hulu



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah dasar negeri kecamatan seberida kabupaten Indragiri Hulu. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan Sekolah Dasar Negeri ini sudah lama berdiri.

3.2. Oprasional Variabel Penelitian

Secara garis besar definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam tabel 3.3 sebagai berikut :

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Disiplin kerja (X) Merupakan tindakan manajemen para anggota organisasi para anggota organisasi memenuhi ketentuan tersebut (Siagian, 2013:305)	1) Disiplin Preventif	1) Kesadaran (Disiplin pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. 2) Ketepatan waktu 3) Kesiediaan (kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan tersebut. 4) Etika kerja (menjaga martabat, kehormatan, dan menjaga keharmonisan hubungan dalam bekerja, keluarga dan masyarakat. 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Ordinal

	2) Disiplin Korektif	<p>6) Ketegasan (ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan).</p> <p>7) Keadilan (keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan)</p> <p>8) Sanksi hukuman (sanksi hukuman berlaku sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan yang diterapkan).</p> <p>9) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.</p> <p>10) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.</p>	
Kinerja adalah (Y) Karyawan diartikan sebagai suatu lingkungan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan	<p>1) kualitas kerja</p> <p>2) Ketepatan & kecepatan</p>	<p>1) Mengelola proses belajar mengajar</p> <p>2) Mengelola kelas</p> <p>3) Menguasai bahan</p> <p>1) Menggunakan media atau sumber belajar.</p> <p>2) Menguasai landasan pendidikan.</p>	Ordinal

kerja yang telah ditentukan.		3) Merencanakan program pengajaran.	
	2. Kompetensi Profesional	1.Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik. 2.Penguasaan struktur dan metodologi keilmuaan dan bahan sesuai dengan tujuan pengajaran. 3. mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan disekolah. 4.mampu melaksanakan peran.	

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Suwarno (2010:255) sampel adalah dari populasi, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel ini adalah menggunakan metode *simple* random sampling yaitu : cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu random atau acak (semua mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih). Populasi dalam sampel ini

adalah seluruh karyawan Sekolah Dasar Negeri yang berjumlah 48 orang dengan jumlah 30 PNS dan 18 Honorer.

Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang bersatus pegawai di sebanyak 48 orang guru, dengan tingkat kesalahan 5%, maka berdasarkan rumus slovin yang dihasilkan sebanyak 42 sampel karyawan tetap sebagai responden.

$$\text{Rumus Solvin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas tolerasi kesalahan (error)

Dari populasi diatas berjumlah 48 guru tetap dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{48}{1+48 \times 0,05} \\ &= \frac{48}{(1+(48 \times 0,0025))} \\ &= \frac{48}{1+0,12} \\ &= \frac{48}{1,12} \\ &= 42 \text{ responden} \end{aligned}$$

3.4. Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan survei, pencatatan dan wawancara atau pengamatan berperan serta merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara/Interview

Teknik wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian, cara ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan data responden dengan cara bertanya langsung secara bertatap muka.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data-data dari catatan, yang sesuai dengan masalah yang diteliti atau mengambil gambar foto tempat penelitian di adakan.

3. Kuesioner (Angket)

Daftar angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel.

3.6. Uji kualitas data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang diukur.

(Duwi Priyanto, 2009:119) uji validitas data dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient correlation person dalam SPSS 20, jika nilai signifikan (P value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikan (P value) < 0,05, maka terjadi pengaruh yang signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan keakuratan alat ukur. Apakah alat tersebut mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengelolaan menggunakan program *SPSS 17* pada tabel *reliability statistics* pada kolom *cronbach alpha*.

Menurut Sekaran (1992) dalam Duwi Priyanto, (2009:172) realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

b. Metode Analisa Data

Agar suatu daya dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga bisa dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dan sejumlah data yang terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Analisis data Kuantitatif

Dalam pengambilan keputusan interpretasi mean deskriptif dari masing-masing variabel yang teliti, penulis menggunakan pedoman dari Ghazali (2011:56) sebagai berikut:

Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian

Nilai Mean	Interprestasi
1,00 - 1,79	Sangat tidak baik
1,80 - 2,59	Tidak baik
2,60 - 3,39	Kurang baik
3,40 - 4,19	Baik
4,20 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Ghazali (2011:56)

3.7. Regresi linier sederhana

Digunakan juga analisis statistik dengan metode regresi sederhana, yaitu hanya memiliki satu variabel independen. terhadap variabel terikat, dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X = Disiplin Kerja

3.8. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Terdiri dari nilai r dan r square, nilai r artinya mengetahui seberapa hubungan yang tercipta antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai r square untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) dapat mempengaruhi dependen (Y), sedangkan sisanya di pengaruhi faktor yang tidak diamati oleh peneliti.

3.9. Uji t

Adalah uji signifikan bertujuan untuk menguji variabel independen (X) Terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahawa hipotesis diterima dimana variabel X memiliki pengaruh terhadap Y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM SEKOLAH

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah sekolah Dasar Negeri yang menjadi sampel penelitian yang berlokasi di Kec. Seberida Kab. Inhu.

4.2. Tujuan Pendidikan

1. Tujuan pendidikan Nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang: beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat sentosa, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.
2. Tujuan Pendidikan Dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kependidikan, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

4.3. Visi Sekolah

“Terciptanya Peserta didik yang berkualitas, kreatif, dan Berakhlak Mulia, serta berbudaya lingkungan Bersih dan Sehat”

4.4. Misi Sekolah

1. Menyiapkan generasi unggul yang memiliki potensi di bidang IPTEK dan IMTAQ
2. Membentuk manusia yang aktif, kreatif, inovatif sesuai dengan perkembangan zaman.
3. Melestarikan fungsi lingkungan yang bersih dan sehat.

4.5. Tujuan Sekolah

Mengacu pada visi dan misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut ini.

1. Siswa yang beriman dan betaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak Mulia.
2. Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
3. Mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat, dan kebudayaannya.
4. Siswa kreatif, trampil, dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus/
5. Menanamkan kebiasaan kepada siswa untuk melestarikan lingkungan hidup yang bersih dan sehat sejak dini.

4.6. Tata Tertib Guru

1. Guru harus disekolah minimal 15 (lima belas) menit sebelum proses belajar mengajar dimulai dan pulang paling cepat 15 (lima belas) menit setelah sekolah selesai.
2. Mengisi daftar hadir yang telah disediakan
3. Mengikuti upacara Bendera setiap hari senin bagi guru yang mengajar dihari senin.
4. Semua guru wajib mengikuti kegiatan peringatan hari-haribesar islam dengan berpakaian seragam yang telah ditentukan.
5. Masuk dan keluar kelas sesuai dengan ketentuan yang berlaku disekolah dasar negeri.
6. Mengisi daftar hadir siswa pada setiap proses belajar mengajar.

7. Memperhatikan situasi kelas, halaman, dan lingkungan sekolah terutama mengenai K-3 (kebersihan, keindahan, dan ketertiban) dan menegakkan tata tertib siswa.
8. Guru wajib berpakaian rapi dan sopan.
9. Guru dilarang merokok didalam kelas atau ketika sedang mengajar dan ketika berhadapan dengan siswa baik saat belajar atau jam istirahat.
10. Bagi guru pria dilarang berambut gondrong atau berambut panjang.
11. Guru wajib menaati pertauran dan tata tertib sekolah dan lingkungan disekitar sekolah tanpa kecuali.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden-Responden

Karyawan tetap merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan kegiatan operasional di Sekolah Dasar salah satunya untuk menjalankan kegiatan dibagian pengajaran.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan tetap Sekolah Dasar kecamatan seberida dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	22	45,8%
Wanita	26	54,7%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pria dengan sampel 48 orang yang diambil disekolah dasar negeri pria berjumlah 22 orang (45,8%), sedangkan untuk karyawan yang wanita berjumlah 26 orang (54,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terdapat disetiap sekolah didominasi oleh kaum wanita. Jenis kelamin berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan yang mana adakalanya suatu pekerjaan dapat dilakukan oleh perempuan dan dapat dilakukan juga oleh laki-laki.

5.1.2 Tingkat Usia

Faktor usia terkadang dapat menurunkan produktifitas atau kinerja seseorang. Untuk pekerjaan yang menuntut kecepatan dan kemampuan fisik yang banyak, maka

analogi untuk usia mempengaruhi kinerja sangat besar sekali. Karena sering bertambahnya usia seseorang stamina fisik juga mengalami penurunan. Adapun tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

Umur (orang)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-30	12	25%
31-40	15	31,2%
41-50	11	2,30%
51-60	10	20,8%
Total	48	100%

Sumber: Data olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat umur karyawan sekolah dasar negeri terdiri dari 12 orang (25%) berumur 20-30 tahun, 15 orang (31,2%) berumur 31-40, 11 orang (2,30%) berumur 41-50 dan 10 orang (20,8%) berumur 51-60. Dengan demikian karyawan yang berusia 31-40 merupakan jumlah terbanyak, jika dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan yang bekerja pada sekolah dasar negeri kecamatan seberida ini berusia produktif. Kondisi seperti ini sebetulnya akan menguntungkan pihak sekolah karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang sangat baik.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tetap. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada

umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah.

Tabel 5.3 berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada Sekolah Dasar Negeri.

Tabel 5.3.
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	7	14,6%
S1	41	85,4%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan setiap sekolah untuk SMA 7 orang (14,6%), untuk S1 Berjumlah 48 orang (85,4%). Artinya latar belakang yang ada disetiap sekolah dasar negeri telah memiliki pendidik yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan dengan baik serta menjalankan karirnya dengan baik juga agar dalam hal pengajaran ke mahasiswa dapat disalurkan dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

5.1.4 Masa Kerja

Untuk mengetahui jumlah karyawan tetap pada setiap sekolah dasar negeri berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	%
1-5 Tahun	13	27,1%
6-10 Tahun	15	31,2%
11-15 Tahun	20	41,7%

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan tetap Sekolah Dasar Negeri terdiri dari 13 orang (27,1%) memiliki masa kerja 1-5 tahun,

kemudian 15 orang (31,2%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan 20 orang (41,7%) memiliki masa 11-15 tahun. Artinya semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi semakin besar kemungkinan seseorang tersebut akan bekerja lebih baik.

5.2. Uji Validitas dan Reabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah valid atau tidak sah nya pertanyaan kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS Statistics Version 20. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dengan skor pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 5% dan jumlah sampel 48 orang untuk pengujian validitasnya maka peneliti membandingkan person correlation setiap butir soal dengan r tabel produk moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,284. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5 uji validitas variabel X

Variabel	Item	Corrected item total correlations (r _{hitung})	r _{tabel} A =0.05%	Keterangan
Disiplin kerja	X1	557"		Valid
	X2	666"		Valid
	X3	635"		Valid
	X4	535"		Valid
	X5	765"		Valid

	X6	695''	0.284	Valid
	X7	620''		Valid
	X8	610''		Valid
	X9	790''		Valid
	X10	844''		Valid
	X11	840''		Valid
	X12	852''		Valid
	X13	847''		Valid
	X14	809		Valid
	X15	793''		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir X13 dengan koefisien korelasi 0.847 dan paling rendah X1 dengan nilai koefisien korelasi 0.557. dari hasil uji validitas dinyatakan bahwa seluruh pernyataan disiplin kerja valid dan layak untuk di analisis.

Untuk melihat uji validitas variabel Kinerja Guru dapat dilihat tabel dibawah ini:

5.6. Tabel Uji validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja	X16	601''	Valid
	X17	564''	Valid
	X18	536''	Valid
	X19	557''	Valid
	X20	573''	Valid
	X21	660''	Valid

	X22	814"	0.284	Valid
	X23	767"		Valid
	X24	817"		Valid
	X25	762"		Valid
	X26	774"		Valid
	X27	789"		Valid
	X28	783"		Valid
	X29	763"		Valid
	X30	1		Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai korelasi yang lebih besar dari \square tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir X24 dengan koefisien 0.817 dan paling rendah x18 dengan nilai koefisien 0.536. Hasil uji validitas dinyatakan bahwa seluruhnya pernyataan kinerja guru valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil oengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dalam uji realibitas digunakan metode Realibilitas Alpha Cronbach (α) diukur berdasarkan skala 0 sampai 1 dan dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 5.7. Tabel Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agar Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber Data: Arikunto, S. (1998:20)

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja sebagai variabel X dan variabel kinerja guru sebagai variabel Y :

Tabel 5.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Reabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X)	14 Item Pertanyaan	0,935	Reliabel
Kinerja (Y)	14 Item Pertanyaan	0,921	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 20

Dapat dilihat dari tabel 5.26 di atas menunjukkan bahwa alpha variabel Disiplin kerja (α_X) sebesar 0,935 dan alpha variabel Kinerja guru (α_Y) sebesar 0,921 lebih besar dari 0,06 maka hasil uji reabilitas dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis deskriptif variabel disiplin kerja pada karyawan sekolah dasar negeri di kec. Seberida kab. Indragiri hulu

5.3.1. Analisis disiplin kerja pada karyawan Sekolah Dasar Negeri

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang di dalam menaati semua peraturan yang berlaku, kedisiplinan juga dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang kerja tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik,

mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan analisis penelitian terhadap disiplin kerja karyawan pada Sekolah Dasar Negeri, masih ditemukan bahwa pegawai tetap yang bekerja tidak mematuhi ketentuan seperti masuk dan pulang kerja, masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai tetap dilihat dari absensi diketahui masih banyak pegawai yang alpa, dan mengenai norma kerja lainnya belum sepenuhnya ditetapkan oleh pegawai.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, tanggapan responden yang detail mengenai disiplin kerja pada tabel berikut:

5.3.1.1. Hadir tepat waktu di sekolah setiap hari

Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau tugas-tugas yang seharusnya ditangani. Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan untuk mengatur tugas mana yang dapat kita kerjakan lebih dahulu, agar tugas itu lebih cepat selesai atau tepat waktu.

Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	54,2%
2	Setuju	21	43,7%
3	Netral	1	0,21%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Olahan Data, 2021

Dari tabel 5.9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan yang ada disekolah dasar negeri tentang indikator hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari yang tertinggi yaitu 26 orang atau dengan persentase 54,2% yang mana tanggapannya adalah “ sangat setuju” artinya demikian indikator pengarahannya sesuai dengan harapan. Dan yang paling rendah frekuensinya 1 orang atau skronya sebesar 2,1% yang artinya tidak sesuai harapan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja disekolah terhadap pekerjaan ternyata “sangat setuju“ artinya ketepatan waktu hadir terhadap aktivitas yang dilakukan dan kepada bawahannya .

Adapun hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari pada karyawan sekolah dasar negeri: Menjelaskan mengenai kedisiplinan masuk dan pulang kerja bekerja dengan baik sesuai SOP dan menjaga kerasiaan surat-surat penting Memberikan pelayanan yang baik, cepat, tepat dan berkualitas.

5.3.1.2. Melakukan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan

Proses pembelajaran terjadi karena ada tujuan yang hendak dicapai karena ada tujuan yang hendak dicapai. Akan tetapi banyak seorang guru gagal dalam pembelajaran,

seperti banyak siswa yang tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian guru dapat menggunakan waktu secara efektif.

Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	30	62,5%
2	Setuju	17	35,4
3	Netral	1	2,1%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan yang ada disekolah dasar negeri tentang indikator hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari yang tertinggi yaitu 30 orang atau dengan persentase 62,5%, yang mana tanggapannya adalah “sangat setuju” artinya demikian indikator pengarahannya sesuai dengan harapan. Dan yang paling rendah frekuensinya 1 orang atau skornya sebesar 2,1% yang artinya tidak sesuai harapan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja disekolah terhadap pekerjaan ternyata “sangat setuju“ artinya ketepatan waktu hadir terhadap aktivitas yang dilakukan dan kepada bawahannya .

Adapun pimpinan menciptakan pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan:

1. Tugas Pokok mengajar
2. Pengembangan profesi
3. Kegiatan pendukung profesi

5.3.1.3. Pemanfaatan Sarana

Proses dalam pendagayugunaan berbagai fasilitas sarana yang dapat menunjang dan mempelancar jalannya kegiatan keberlangsungan hidup baik secara langsung hidup baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan pemanfaatan sarana merupakan salah satu faktor penunjang dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar disekolah.

Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai pemanfaatan sarana

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Skor
1	Sangat setuju	30	62,5%
2	Setuju	16	33,3%
3	Netral	2	4,8%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan yang ada disekolah dasar negeri tentang indikator hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari jam kerja yang tertinggi yaitu 30 orang dengan total persentase 62,5%, yang mana tanggapannya adalah “sangat setuju” artinya demikian indikator pengarahannya sesuai dengan harapan. Dan yang paling rendah frekuensinya 2 orang dengan persentase 4,8%, yang artinya tidak sesuai harapan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja disekolah terhadap pekerjaan

tenyata “ setuju “ artinya tanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan dan kepada bawahannya.

Adapun pimpinan melakukan pemanfaatan sarana terhadap kerja:

1. menggunakan fasilitas yang ada disekolah dengan baik
2. memanfaatkan sarana dan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik

5.3.1.4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah dibuatnya.

Tabel 5.12 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Skor
1	Sangat setuju	32	66,8%
2	Setuju	15	31,2%
3	Netral	1	2,1%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan , 2021

Dari tabel 5.12 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan yang ada disekolah dasar negeri tentang indikator hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari yang tertinggi yaitu 32 orang atau dengan persentase 66,8% yang mana tanggapannya adalah “sangat setuju” artinya demikian indikator pengarahannya sesuai dengan harapan. Dan yang paling rendah frekuensinya 1 orang atau persentase sebesar 2,1%, yang artinya tidak sesuai harapan. Dari penjelasan

diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja disekolah terhadap pekerjaan ternyata “sangat setuju“ artinya tanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan dan kepada bawahannya .

Adapun pimpinan melakukan pengawasan terhadap Tanggung jawab kerja:

1. Menata peralatan kantor dengan baik setelah digunakan pada tempatnya
2. Memperbaiki sarana/ peralatan sekolah yang telah rusak
3. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

5.3.1.5. Ketaatan dalam Bekerja

Dalam tepat waktu, berpenampilan seperti yang sudah ditetapkan. Merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada ditempat kerja. Ketaatan kita terhadap aturan kerja, menunjukkan kedisiplinan kita terhadap lingkungan kerja dan atasan.

Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai Ketaatan dalam bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Skor
1	Sangat setuju	30	62,5%
2	Setuju	13	27,9%
3	Netral	5	10,4%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.13 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan karyawan yang ada disekolah dasar negeri tentang indikator hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari dengan nilai yang tertinggi yaitu 30 orang atau dengan persentase 62,5%, yang mana tanggapannya adalah “sangat setuju” artinya demikian indikator pengarahannya sesuai dengan harapan.. Dari penejelasan diatas dapat disimpulkan

bahwa ketepatan waktu kerja disekolah terhadap pekerjaan ternyata “sangat setuju“ artinya ketepatan waktu hadir terhadap aktivitas yang dilakukan dan kepada bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

Adapun pimpinan melakukan Ketaatan dalam bekerja:

1. Mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan
2. Mengenakan tanda pengenal disekolah ini
3. Mematuhi peraturan yang diterapkan Oleh sekolah
4. Menerima sanksi atas pelanggaran peraturan yang di lakukan atau melanggar

5.3.2. Rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin kerja

Tabel 5.14 Rekapitulasi responden tentang Disiplin Kerja (X)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)					Jumlah
		5	2	3	4	1	
1.	Saya hadir tepat waktu di Sekolah setiap hari jam kerja	26	21	1	-	-	
	Nilai Bobot	130	84	3	-	-	217
2.	Saya melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	30	17	1	-	-	
	Nilai Bobot	150	68	3	-	-	221
3.	Saya pulang dari sekolah sesuai dengan jam yang ditentukan oleh sekolah	30	16	2	-	-	

	Nilai Bobot	150	64	6	-	-	220
4.	Saya menggunakan fasilitas yang ada disekolah dengan baik	32	15	1	-	-	
	Nilai Bobot	160	60	1	-	-	221
5	Saya memanfaatkan sarana dan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	32	15	1	-	-	
	Nilai Bobot	160	60	3	-	-	224
6	Saya menata peralatan kantor dengan baik setelah saya gunakan pada tempatnya	32	15	1	-	-	
	Nilai Bobot	160	60	3	-	-	224
7	Saya memperbaiki sarana/ peralatan sekolah yang telah saya rusak	40	8	-	-	-	
	Nilai Bobot	200	32	-	-	-	232
8	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	31	11	6	-	-	
	Nilai Bobot	155	44	18	-	-	217
9	Mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan	30	13	5	-	-	
	Nilai Bobot	150	52-	15	-	-	217
10	Mengenakan tanda pengenal disekolah ini	30	13	5	-	-	
	Nilai Bobot	150	52	15	-	-	217

11	Mematuhi peraturan yang diterapkan Oleh sekolah	31	12	5	-	-	
	Nilai Bobot	155	48	5	-	-	218
12	Menerima sanksi atas pelanggaran peraturan yang saya lakukan	31	12	5	-	-	
	Nilai Bobot	155	48	15	-	-	218
13	Melakukan tindakan ketegasan terhadap karyawan yang melanggar peraturan	27	16	5	-	-	
	Nilai Bobot	135	64	15	-	-	214
14	Memberikan sanksi teguran tertulis jika terjadi pelanggaran dalam bekerja	29	13	6	-	-	
	Nilai Bobot	145	52	18	-	-	215
							3.075

Sumber: Olahan Data, 2021

Penelitian terhadap indikator disiplin alternatif jawabanya sangat setuju, hal ini karena menurut responden disiplin kerja yang diterapkan di Sekolah Dasar Negeri cukup sangat baik dan para karyawan juga sebagian telah menerapkan disiplin dalam bekerja.

$$\text{Nilai Tinggi} = 14 \times 5 \times 48 = 3.360$$

$$\text{Nilai Terendah} = 14 \times 1 \times 48 = 672$$

Untuk mencari Nilai koefisien sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{3360 - 672}{5} = 538$$

Untuk mengetahui Tingkat kategori disiplin Disiplin kerja pada Sekolah Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indargiri Hulu, maka dapat dilihat dibawah ini:

Sangat baik = 2.824 – 3.360

Baik = 2.286 - 2.824

Ragu - Ragu = 1.748 – 2.286

Tidak Baik = 1.210 – 1.748

Sangat tidak Baik = 672 – 1.210

Maka dapat dilihat pada hasil deskriptif Disiplin kerja bahwa berada pada nilai 3.360 yang merupakan dalam kategori sangat baik yaitu kisaran antara 2.824-3.360 maka variabel (X) yaitu disiplin kerja memberikan informasi yang sangat baik pada karyawan Sekolah Dasar Negeri di Kec. Seberida Kab. Indargiri Hulu, hal ini dapat di buktikan sesuai item pertanyaan kuesioner Disiplin Kerja.

5.3.3. Analisis Kinerja Guru pada Kinerja Guru Di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu

5.3.3.1 Analisis kinerja karyawan pada Sekolah Dasar Negeri

Menurut Pramularsi (2017:171) kinerja pegawai adalah kesungguhan pegawai dalam menerapkan pentingnya disiplin kerja dalam keseharian kerja pegawai tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, dimana dilaksanakan atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan keahliannya untuk bersama-sama memajukan organisasi dan tidak melanggar ketentuan hukum serta etika di dalam pelaksanaannya.

Tanggapan responden yang detail mengenai kinerja pada tabel berikut:

Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai Merencanakan Program Pembelajaran

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	47,9%
2	Setuju	24	50%
3	Netral	1	2,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 untuk indikator merencanakan program pembelajaran, sebagian besar responden setuju seimbang dengan responden netral tertinggi . setuju dengan 24 orang dengan persentase 50% , sedangkan “sangat setuju” 23 orang dengan persentase 47,9%. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar pelayanan diberikan tepat waktu sesuai ketentuan manajemen sekolah.

5.3.3.2. Karyawan membuat Silabus Sendiri

Silabus digunakan untuk menyebut suatu produk pengembangan kurikulum berupa penjabaran lebih lanjut dari standar kompetensi dan kemampuan dasar yang di ingin dicapai, dan pokok-pokok serta uraian materi yang perlu dipelajari siswa dalam mencapai standar kompetensi dan kemampuan dasar.

Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai Membuat silabus sendiri

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	47,9%
2	Setuju	24	50%
3	Netral	1	2,0%
4	Tidak setuju	-	-

5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 diketahui pembuatan silabus sendiri dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 24 orang dengan persentase 50%, maka dinyatakan setuju. Dan dapat dikatakan bahwa besar responden maka pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketentuan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai waktunya atau sebelum waktunya.

5.3.3.3. Pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia.

Alokasi waktu diartikan sebagai penyesuaian waktu di dalam kurikulum. Alokasi waktu merupakan lamanya kegiatan pembelajaran baik di kelas maupun laboratorium. Penentuan alokasi waktu pada setiap kompetensi dasar dilakukan dengan memperhatikan jumlah minggu efektif dan alokasi mata pembelajaran perminggu dengan mempertimbangkan jumlah kompetensi dasar, keluasaan, kedalaman, tingkat kesulitan, dan tingkat kepentingannya.

Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	56,2%
2	Setuju	20	41.7%
3	Netral	1	2,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju		--
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diketahui tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 27 orang dengan persentase 56,2% di nyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketetapan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.4. Sumber belajar yang tepat

Sumber belajar pada hakikatnya adalah segala sesuatu baik benda, data fakta, ide, orang, dan lain sebagainya yang bisa menimbulkan proses belajar atau sedang secara luas itu tidak lai adalah daya yang bisa dimanfaatkan guna kepentingan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan.

Tabel 5.18 Tanggapan Responden mengenai Memilih sumber belajar yang tepat

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	25	52,1%
2	Setuju	19	39,5%
3	Netral	4	8,3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui tujuan Memilih sumber belajar yang tepat dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 25 orang dengan persentase 52,1% maka di nyatakan “sangat setuju”. Maka dapat dikatakan bahwa besar responden maka pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang

seusai dengan ketentuan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.5. Metode yang sesuai dengan karakteristik siswa

Karakteristik siswa adalah segi-segi latar belakang pengalaman siswa yang berpengaruh terhadap keefektifan proses belajar. Latar belakang dan pengalaman yang dimiliki siswa diantaranya kemampuan umum, tingkat kecerdasan, gaya belajar, motivasi, ekspektasi terhadap belajar, ciri-ciri jasmani serta emosional.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden mengenai Memilih metode yang sesuai dengan karakteristik siswa

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	41,7%
2	Setuju	27	56,2%
3	Netral	1	2,0%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diketahui tujuan Memilih metode yang sesuai dengan karakteristik siswa dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 27 orang dengan persentase 56,2% maka dinyatakan setuju. Dan dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketentuan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.6. Menjelaskan tujuan yang akan dicapai selama kegiatan pembelajaran berlangsung

Memudahkan dalam mengkomunikasikan maksud kegiatan belajar mengajar kepada siswa, sehingga siswa dapat melakukan perbuatan belajarnya secara lebih mandiri, memudahkan guru memilih dan menyusun bahan belajar, membantu memudahkan guru menentukan kegiatan belajar dan media pembelajaran dan memudahkan guru mengadakan penilaian.

Tabel 5.20 Tanggapan Responden mengenai Menjelaskan tujuan yang akan dicapai selama kegiatan pembelajaran berlangsung

No	Klafikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	56,2%
2	Setuju	17	35,4%
3	Netral	3	6,2%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diketahui tujuan Menjelaskan tujuan yang akan dicapai selama kegiatan pembelajaran berlangsung dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 27 orang dengan persentase 56,2% maka dinyatakan “sangat setuju”. Dan dapat dikatakan bahwa besar respond maka pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketetapan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.7. Menguasai materi pembelajaran

Penguasaan materi pembelajaran oleh guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menerapkan sejumlah fakta, konsep, prinsip dan ketampilan untuk menyelesaikan dan memecahkan soal-soal atau masalah yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

Tabel 5.21 Tanggapan Responden mengenai Menguasai materi pembelajaran

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	56,2%
2	Setuju	16	33,3%
3	Netral	5	10,4%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 Diketahui tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 27 orang dengan persentase 56,2% maka dinyatakan “sangat setuju”. Dan dapat dikatakan bahwa besar responden maka pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketentuan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.8. Menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran

Belajar mengajar merupakan suatu proses yang rumit, karena bukan sekedar menyerap informasi dari guru, melainkan melibatkan berbagai kegiatan maupun tindakan yang harus dilakukan terutama bila menginginkan hasil belajar yang baik. Dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar, sebenarnya tidak terlepas dari metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar, karena berhasil tidaknya tujuan yang akan dicapai dipengaruhi oleh efektif dan tidaknya proses belajar mengajar.

Tabel 5.22 Tanggapan Responden mengenai Menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Skor
1	Sangat setuju	31	64,6%
2	Setuju	12	25%
3	Netral	5	10,4%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diketahui tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 31 orang dengan persentase 64,6% maka dinyatakan “sangat setuju”. Dan dapat dikatakan bahwa besar responden maka pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketetapan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.9. Melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung

Proses pembelajaran pada awalnya meminta guru untuk mengetahui kemampuan dasar yang dimiliki oleh siswa meliputi kemampuan dasarnya, motivasinya, latar belakangnya, akademinya, ekonominya dan lain sebagainya. Kesiapan guru untuk mengenal karakteristik siswa dalam pembelajaran merupakan modal utama penyampaian bahan belajar dan menjadi indikator suksesnya pelaksanaan pembelajaran.

Tabel 5.23 Tanggapan Responden mengenai Melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung

No	Klafikasi jawaban	Freuensi	Persentase
1	Sangat setuju	25	52,1%
2	Setuju	18	37,5%
3	Netral	5	10,4%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 diketahui tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 25 orang dengan persentase 52,1% dinyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketetapan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.10. Melaksanakan pengayaan kepada siswa yang mencapai KKM

Perlu diketahui bahwa program pengayaan diberikan kepada siswa yang telah menuntaskan materi berdasarkan KKM, program pengayaan merupakan jam belajar tambahan yang diberikan dengan alasan untuk menunggu siswa yang sedang mengikuti program remedial sehingga ketika materi dilanjutkan maka siswa yang mengikuti remedial dapat berjalan bersama dengan siswa yang telah mencapai nilai KKM. Pengayaan tidak diberikan jika tidak ada siswa yang mengikuti program remedial, artinya semua siswa dalam satu kelas telah menuntaskan materi berdasarkan KKM.

Tabel 5.24 Tanggapan Responden mengenai Melaksanakan pengayaan kepada siswa yang mencapai KKM

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Skor
1	Sangat setuju	26	54,2%
2	Setuju	17	35,4%
3	Netral	5	10,4%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 diketahui tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 26 orang dengan persentase 54,2% maka dinyatakan “sangat setuju”. Dan dapat dikatakan bahwa besar responden maka pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketetapan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.3.11. Mengelompokkan siswa yang dapat remedial dan pengayaan

Pembelajaran remedial diberikan kepada peserta didik setelah peserta didik tersebut diketahui belum mencapai nilai KKM yang telah ditetapkan. Pengayaan diberikan kepada setiap peserta didik setelah peserta didik tersebut diketahui telah mencapai nilai ambang batas KKM.

Tabel 5.25 Tanggapan Responden mengenai Mengelompokkan siswa yang dapat remedial dan pengayaan

No	Klafikasi jawaban	Frekuensi	Skor
1	Sangat setuju	29	60,4%
2	Setuju	14	29,1%
3	Netral	5	10,4%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
6	Total	48	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 diketahui tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia dapat melaksanakan sebagian besar responden dengan frekuensi tertinggi 29 orang dengan persentase 60,4% maka dinyatakan sangat setuju. Dan dapat dikatakan bahwa besar responden maka pelayanan yang diberikan telah mencapai target waktu yang sesuai dengan ketetapan Sekolah Dasar Negeri. Artinya sebagian karyawan bekerja sesuai pada waktunya.

5.3.4. Rekapitulitas Kinerja Guru

Tabel 5.26 Rekapitulitas Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1.	Membuat program tahunan dan program semester setiap awal tahun ajaran	23	24	1	-	-	
	Nilai Bobot	115	96	3	-	-	214
2.	Membuat silabus sendiri	23	24	1	-	-	
	Nilai Bobot	115	96	3	-	-	214
3.	Merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia oleh sekolah	27	20	1	-	-	
	Nilai Bobot	135	80	3	-	-	218
4.	Memilih sumber belajar yang tepat	24	20	4	-	-	
	Nilai Bobot	120	80	12	-	-	212
5	Memilih metode yang sesuai dengan karakteristik siswa	20	27	1	-	-	
	Nilai Bobot	100	108	3	-	-	211
6	Menjelaskan tujuan yang akan dicapai selama kegiatan pembelajaran berlangsung	27	12	3	-	-	

	Nilai Bobot	135	48	9	-	-	192
7	Menguasai materi pembelajaran	29	14	5	-	-	
	Nilai Bobot	145	56	15	-	-	216
8	Menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran	31	12	5	-	-	
	Nilai Bobot	155	48	15	-	-	218
9	Memberikan perhatian kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar	31	11	6	-	-	
	Nilai Bobot	155	44	18	-	-	217
10	Menutup pembelajaran dengan merangkum materi pelajaran	22	20	6	-	-	
	Nilai Bobot	110	80	18	-	-	208
11	Mengelompokkan siswa yang dapat remedial dan pengayaan	29	14	5	-	-	
	Nilai Bobot	145	56	15	-	-	216
12	Melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung	24	18	6	-	-	
	Nilai Bobot	120	72	18	-	-	210
13	Melaksanakan pengayaan kepada siswa yang mencapai KKM	26	17	5	-	-	

	Nilai Bobot	130	68	15	-	-	213
14	Melakukan evaluasi diakhir pembelajaran	23	20	5	-	-	
	Nilai Bobot	115	80	15	-	-	210
							2.969

Sumber : Olahan Data, 2021

Penelitian terhadap indikator disiplin alternatif jawabanya sangat setuju, hal ini karena menurut responden disiplin kerja yang diterapkan di Sekolah Dasar Negeri cukup sangat baik dan para karyawan juga sebagian telah menerapkan disiplin dalam bekerja.

$$\text{Nilai Tinggi} = 14 \times 5 \times 48 = 3.360$$

$$\text{Nilai Terendah} = 14 \times 1 \times 48 = 672$$

Untuk mencari Nilai koefisien sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{3360 - 672}{5} = 538$$

Untuk mengetahui Tingkat kategori disiplin Disiplin kerja pada Sekolah Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indargiri Hulu, maka dapat dilihat dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 2.824 - 3.360$$

$$\text{Baik} = 2.286 - 2.824$$

$$\text{Ragu - Ragu} = 1.748 - 2.286$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.210 - 1.748$$

$$\text{Sangat tidak Baik} = 672 - 1.210$$

Maka dapat dilihat pada hasil deskriptif Disiplin kerja bahwa berada pada nilai 3.360 yang merupakan dalam kategori sangat baik yaitu kisaran antara 2.824-

3.360 maka variabel (X) yaitu disiplin kerja memberikan informasi yang sangat baik pada karyawan Sekolah Dasar Negeri di Kec. Seberida Kab. Indangiri Hulu, hal ini dapat di buktikan sesuai item pertanyaan kuesioner Disiplin Kerja.

5.4. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dan memprediksi nilai disiplin kerja apabila nilai kinerja mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	10.884	5.495		1.981	.054
Disiplin	.807	.086	.811	9.411	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant(a) sebesar 10.884, sedangkan beban kerja sebesar 0,807 dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 10.884 + 0,807X$$

Hasil persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstant sebesar 10.884, hal ini meunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi disiplin kerja sebagai variabel independen, maka kinerja guru sebesar 10.884 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
2. Koefisien Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0.807 yangberarti bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,807 dengan asumsi variabel lain tetap.

5.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model berdasarkan nilai R² dapat diketahui tingkat signifikan atau kesesuaian hubungan antar variabel bebas dan variabel yang tidak bebas dalam regresi linier. Uji koefisien determinasi R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2005). Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.28. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.651	3.73862

a. Predictors: (Constant), disiplin

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengelohan Data, 2021

Tabel di atas dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi $R = 0,881$. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,658$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 65%.

5.7. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain.

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak

Tabel 5.29
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.884	5.495		1.981	.054
	Disiplin	.807	.086	.811	9.411	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengelohan Data, 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas diketahui bahwa t hitung sebesar 7,194 sedangkan t tabel sebesar $(0.5 ; 48) = 1,678$. Karena t hitung $(9,411) >$ dari t table $(1,678)$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima .

5.8. Pembahasan

Variabel disiplin kerja meraih t hitung sebesar 7,194 sedangkan t -tabel yaitu $(0.5 ; 48) = 1,678$. Artinya t hitung (9,411) $>$ dari t -tabel (1,678), Oleh karena itu H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Pada variabel disiplin kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada indikator memperbaiki sarana/ peralatan sekolah yang telah rusak dengan bobot nilai 232 yang artinya fasilitas yang rusak sangat berpengaruh kepada sekolah. Namun demikian pada variabel disiplin kerja juga terdapat frekuensi jawaban yang terendah, hal ini tentu diperoleh oleh Melakukan tindakan ketegasan terhadap karyawan yang melanggar peraturan, dengan bobot 214.

Variabel kinerja guru mendapatkan bobot nilai tertinggi sebesar 218 yang terdapat pada indikator Merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang tersedia oleh sekolah yaitu Alokasi waktu diartikan sebagai penyesuaian waktu dalam kurikulum. Alokasi waktu merupakan lamanya kegiatan pembelajaran baik di kelas maupun laboratorium. Penentuan alokasi waktu pada setiap kompetensi dasar dilakukan dengan memperhatikan jumlah minggu efektif dan alokasi mata pembelajaran perminggu dengan mempertimbangkan jumlah kompetensi dasar, keluasaan, kedalaman, tingkat kesulitan, dan tingkat kepentingannya.

Alokasi waktu perlu diperhatikan pada tahap pengembangan silabus dan perencanaan pembelajaran. Dengan demikian, alokasi waktu akan diperkirakan

rentan waktu yang dibutuhkan untuk setiap materi ajar, dengan nilai sebesar 218, termasuk kategori baik. Namun demikian pada variabel kinerja guru juga terdapat frekuensi jawaban yang terendah, hal ini tentu harus diperhatikan oleh Menjelaskan tujuan yang akan dicapai selama kegiatan pembelajaran berlangsung, dengan bobot nilai 192

Hasil ini memperkuat teori dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja. Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja (Faradina & Sojanah, 2018; Wardoyo, 2015; Roeleejanto, Brasit, Payangan, & Pahlevi, 2015; Turang, Kindangen, & Tumiwa, 2015) Secara teoretik kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja (Siagian, 2010). Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk perilaku (Suci & idrus, 2015; Itang, 2015). Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik (Permatasari, Musadieg, & Mayowan, 2015). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015).

Penelitian merupakan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Terdapat dua variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel bebas adalah disiplin kerja dan variabel terkait yaitu kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 48 guru. Metode yang digunakan adalah metode angket yang bersifat langsung, dimana daftar kuesioner diberikan secara langsung dan khusus kepada guru. Untuk mendapatkan data yang valid mengenai disiplin kerja dan kinerja guru. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah dasar Negeri di Kec.seberida Kab. Indragiri hulu.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu. Karena tingkat kategori pada dua variabel berada pada kategori sangat baik, oleh karena itu variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif.

5.6 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang akan diharapkan bermanfaat, diantaranya:

- A. Untuk Sekolah Dasar Negeri di Kec. Seberida Kab.Indragiri Hulu
1. Dari hasil uji analisis dan pengambilan data maka terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kec. Seberida Kab.Indargiri Hulu
 2. Pimpinan selalu bertindak adil kepada seluruh karyawan saat melakukan pekerjaan tanpa ada membedakan karyawan yang satu dengan yang lain guna mencapai tujuan bersama. Serta memberikan semangat kerja karyawan sebagai contoh teladan bagi bawahannya.

B. Bagi Peneliti selanjutnya.

1. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel lain atau menambah variabel lain yang menghasilkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil dari penelitian yang digunakan akan lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Syafar Wahid Oslan dan Muelyono Mauled (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Palu* . e-Jurnal Katalogis.
- Damanik Rabukit. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan.
- Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Ady Inrawan, Suhartini suhartini,. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar (Sd) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar*. Jurnal Manajemen Maker Stie Sultan Agung.
- Husna Nikmatul. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam*. Jurnal EKOBISTEK.
- Mariana Lina. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Majenemen*. BALANCE JURNAL EKONOMI.
- Mukti Ajeng. (2018).*Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Bergas Kabupaten Semarang*.JURNAL VISI MANAJEMEN (JVM).
- Rahman Al Hafidz & Asmara Indahingwati. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mi Tarbiyatus Syarifah*. SPIRIT PRO PATRIA (E-journal) Volume 6.
- Roos PRAJA EKA AJI KEN. (2018). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja gudu di smk negeri 3 palembang*. Manajemen
- Siska Juita Adilla. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam*.
- Sri Nugraheni Aninditya & Rahmayanti Ratna. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*. Jurnal Pendidikan Madrasah.

Sumalihah Sumalihah. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Di Mts Negeri 1 Kota Bengkulu*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

Syaleh Hariman. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Sijunjung*. Ekonomi Dan Bisnis

Utari Teja Kania.(2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*. JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN

Yenny. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu*. 99 e Jurnal Katalogis.

Yulianie Erna.(2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro*. JURNAL SIMPLEX.

